

**UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID**  
**FACULTAD DE DERECHO**



**TESIS DOCTORAL**

**La capacidad negocial de los representantes de los  
trabajadores en los convenios colectivos de empresa**

MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR  
PRESENTADA POR

**Ricardo Escudero Rodríguez**

DIRECTOR:

**Manuel, dir Alonso García**

**Madrid, 2015**

"LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES  
EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA"

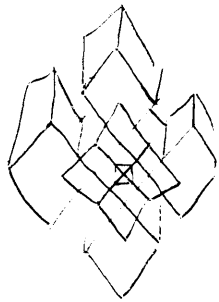
Tesis doctoral presentada por  
Ricardo Escudero Rodríguez  
bajo la dirección del Catedrático  
Manuel Alonso García

Madrid, marzo de 1984.

DEPARTAMENTO  
DE ECONOMÍA DEL TRABAJO

Comités de  
Empresa.  
- Representantes de los trabajadores.  
- Convenios colectivos

A MIS PADRES



Quiero expresar mi sincero agradecimiento a Fernando Pérez-Espinosa y a Javier Ma -  
tía por la decisiva colaboración prestada en este trabajo y a Julia López y a Antonio Baylos por su estímulo y ayuda.

También a Arantxa, Luis, Marta y a Asela por el inestimable apoyo que, en todo momento, me brindaron.

Satisfacción  
- F. Ferrnido -

Aplazas  
- LOLS  
- ET -



### ABREVIATURAS

ABI	Acuerdo Básico Interconfederal de 1979.
ACARL	Asociación de Cajas de Ahorros para Relaciones Laborales.
AI	Acuerdo Interconfederal 1983.
AMI	Acuerdo Marco Interconfederal de 1980.
ANE	Acuerdo Nacional de Empleo de 1981.
APD	Asociación para el Progreso de la Dirección.
Ar	Aranzadi. Repertorio de jurisprudencia
BIT	Bureau International du Travail
BOE	Boletín Oficial del Estado.
CE	Constitución Española.
CEC	Centro de Estudios Constitucionales.
CDT	Cuadernos de Derecho del Trabajo.
CIL	Crónica de Información Laboral.
DA	Documentación Administrativa
ENAP	Escuela Nacional de Administración Pública.
ET	Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de -- los Trabajadores.
IEE	Instituto de Estudios Económicos.
IELSS	Instituto de Estudios Laborales y de Seguridad Social.

IEP	Instituto de Estudios Políticos.
IMPI	Instituto de la Pequeña y Mediana Empresa Industrial.
INI	Instituto Nacional de Industria.
LGDJ	Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence.
MTSS	Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.
OIT	Organización Internacional de Trabajo.
PUF	Presses Universitaires de France.
REDT	Revista Española de Derecho del Trabajo.
RDLRT	Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de relaciones de trabajo.
RES	Revista de Estudios Sociales.
RFAS	Revue Française des Affaires Sociales.
RFDUC	Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Complutense.
RIDC	Revue Internationale de Droit Comparé.
RIT	Revista Internacional de Trabajo.
RGL	Rivista Giuridica del Lavoro e della previdenza sociale.
RPS	Revista de Política Social.
RT	Revista de Trabajo.
RVAD	Revista Vasca de Administración Pública.
SELSA	Sociedad de Estudios Laborales Sociedad Anónima.

SL        Serie Legislativa de la Organización Interna-  
          cional de Trabajo.

STCT     Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.

TCT      Tribunal Central de Trabajo.

UNED     Universidad Nacional de Educación a Distancia.

## INDICE GENERAL

CAPITULO I. EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTI-  
VOS Y REPRESENTACION CUALIFICADA DE LOS -  
SUJETOS NEGOCIADORES.

1. CAPACIDAD NEGOCIAL Y EFICACIA PERSONAL DE LOS CON-	
VENIOS COLECTIVOS EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA ....	
.....	Pág. 2
1.1. LA GENERALIDAD DE LA ATRIBUCION DE LA CAPACI-	
DAD NEGOCIAL EN EL ARTICULO 37.1 DE LA CONSTI	
TUCION ESPAÑOLA .....	Pág. 3
1.2. LA INDEFINICION CONSTITUCIONAL SOBRE LA EFICA	
CIA PERSONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS ....	
.....	Pág. 10
2. LA ADMISION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EFICA	
CIA GENERAL POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.	
2.1. LA ORIGINALIDAD DE LA FORMULA .....	Pág. 13
2.1.1. RAZON DE SER DE LA OPCION ESTATUTARIA	
.....	Pág. 14
2.1.2. COMPARACION ENTRE LA MODALIDAD ESTATU-	
TARIA Y LAS TECNICAS DEL DERECHO COMPA	
RADO EN MATERIA DE GENERALIZACION DE -	
LA EFICACIA DE LOS CONVENIOS.	Pág. 19
2.2. INTERVENCIONISMO NORMATIVO Y GARANTIAS DE RE-	
PRESENTACION CUALIFICADA EN EL E.T.	

2.2.1.	PLANTEAMIENTO GENERAL: SISTEMATIZACION DE LAS GARANTIAS PREVISTAS EN EL ESTATU TO DE LOS TRABAJADORES .....	Pág. 28
2.2.2.	GARANTIAS SUBJETIVAS EN EL TITULO III - DEL E.T.: LA SELECCION CUALITATIVA DE - LOS SUJETOS .....	Pág. 33
2.2.3.	LA EXIGENCIA ACUMULATIVA DE MAYORIAS EN LA CONFIGURACION DE LAS PARTES DEL CON- VENIO Y EN LA CONFORMACION DE VOLUNTA - DES .....	Pág. 41
2.2.4.	VALORACION DEL INTERVENCIONISMO LEGAL - EN MATERIA DE GARANTIAS SUBJETIVAS .... .....	Pág. 53
3.	LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS, LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LAS EXIGEN -- CIAS DE LA LIBERTAD SINDICAL .....	Pág. 61
3.1.	REPRESENTACION Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS SIN- DICATOS EN EL DERECHO ESPAÑOL .....	Pág. 63
3.2.	ADECUACION DE LA NOCION DE LA REPRESENTATIVI - DAD DE LOS SINDICATOS Y DE LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS A LA LIBERTAD SINDICAL .....	Pág. 70

3.3. LA EXIGENCIA CONSTITUCIONAL DE LEY ORGANICA Y LA REGULACION LEGAL DE LA REPRESENTATIVIDAD -- SINDICAL Y DE LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVE- NIOS .....	Pág. 76
---	---------

NOTAS .....	Pág. 87
-------------	---------

CAPITULO II. ANALISIS DE LA OPCION ESTATUTARIA EN MATE-  
RIA DE CAPACIDAD NEGOCIAL EN LOS CONVE---  
NIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O AMBITO INFE-  
RIOR.

1. LA REPRESENTACION COLECTIVA EN LA EMPRESA EN EL MO- DELO ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES ....	Pág. 133
---	----------

1.1. EVOLUCION DE LA REGULACION LEGAL SOBRE LA MATE- RIA .....	Pág. 135
---	----------

1.2. LA REPRESENTACION COLECTIVA EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES: INDICIOS DE REPRESENTACION - DUAL EN SU ARTICULADO .....	Pág. 144
---	----------

2. PRECEDENTES NORMATIVOS EN MATERIA DE CAPACIDAD NEGOCIAL EN LA EMPRESA O EN UN AMBITO INFERIOR A ELLA.	
--	--

2.1. BREVE REFERENCIA A LA LEGISLACION ANTERIOR A - 1977 .....	Pág. 152
---	----------

2.2. EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CAPACIDAD LEGAL EN LA TRANSICION POLITICA .....	Pág. 153
--	----------

2.2.1.	EL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO, SOBRE RELACIONES DE TRABAJO: ANALISIS - DE SU DISPOSICION ADICIONAL TERCERA ... .....	Pág. 155
2.2.2.	EL DECRETO 3149/1977, DE 6 DE DICIEMBRE, SOBRE ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS: ANALISIS DE SU ARTICULO SEPTIMO .....	Pág. 159
2.2.3.	LAS PAUTAS DE LA DIRECCION GENERAL DE - TRABAJO SOBRE EL EJERCICIO DE LA CAPACI DAD NEGOCIAL EN LA EMPRESA ..	Pág. 162
2.2.4.	PROYECTOS LEGALES Y PRACTICA COLECTIVA .....	Pág. 165
3.	EL PROCESO DE ELABORACION DEL ARTICULO 87.1 DEL ES- TATUTO DE LOS TRABAJADORES.	
3.1.	LA POSICION DE LAS CONFEDERACIONES SINDICALES DE MAYOR REPRESENTATIVIDAD Y DE LOS GRUPOS PAR LAMENTARIOS .....	Pág. 170
3.2.	ANALISIS DEL CONTENIDO DEL DEBATE PARLAMENTA RIO: SISTEMATIZACION DE LOS ARGUMENTOS .....	Pág. 180
4.	RASGOS MAS SALIENTES DEL ARTICULO 87.1 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EJERCICIO DE LA CAPACIDAD NE- GOCIAL EN LA AUTONOMIA COLECTIVA .....	Pág. 198



4.1. RASGOS DE LA OPCION.	
4.1.1. EL DUALISMO EN LA ATRIBUCION DE LA CAPA CIDAD NEGOCIAL .....	Pág. 199
4.1.2. CONCESION ALTERNATIVA DE LA CAPACIDAD - NEGOCIAL .....	Pág. 206
4.1.3. DESIGUALDAD MATERIAL DE LA OPCION .....	Pág. 210
4.2. DUALISMO Y EJERCICIO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL EN LA PRACTICA NEGOCIAL .....	Pág. 213
5. VALORACION DE LA FORMULA DEL ARTICULO 87.1 DEL E.T. A LA LUZ DEL DERECHO COMPARADO .....	Pág. 223
5.1. LA ATRIBUCION DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL EN EL - DERECHO COMPARADO: EL CARACTER SINDICAL DE LOS SUJETOS CAPACITADOS .....	Pág. 227
5.2. MATIZACIONES A LA ATRIBUCION DE LA CAPACIDAD - NEGOCIAL A SUJETOS DE NATURALEZA SINDICAL EN - EL DERECHO COMPARADO .....	Pág. 232
5.3. ANALISIS DIFERENCIAL ENTRE LA FORMULA DEL ARTI CULO 87.1 DEL E.T. Y LOS MODELOS DEL DERECHO - COMPARADO .....	Pág. 238
5.3.1. COMPARACION ENTRE LOS MODELOS DE LA RE- PUBLICA FEDERAL ALEMANA Y AUSTRIA Y EL ESPAÑOL .....	Pág. 239

5.3.2. COMPARACION ENTRE EL MODELO FRANCES Y EL ESPAÑOL .....	Pág. 251
5.3.3. COMPARACION ENTRE EL MODELO ESPAÑOL Y - EL ITALIANO .....	Pág. 259
5.3.4. COMPARACION ENTRE EL MODELO BRITANICO Y EL ESPAÑOL .....	Pág. 268
5.4. EL ALCANCE DE LA NEGOCIACION INFORMAL PROTAGO- NIZADA POR LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITA RIA EN EL DERECHO COMPARADO Y LA SOLUCION ESPA ÑOLA .....	Pág. 273
NOTAS .....	Pág. 293

CAPITULO III. ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA SUSCITADA --  
POR LOS SUJETOS CAPACITADOS PARA NEGOCIA--  
CIAR CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O -  
AMBITO INFERIOR A ELLA.

1. ANALISIS ESPECIFICO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA .....	Pág. 343
1.1. EL COMITE DE EMPRESA .....	Pág. 344
1.2. ANALISIS ESPECIFICO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL - DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL .....	Pág. 353
1.3. ANALISIS ESPECIFICO DE LA EVENTUAL CAPACIDAD - NEGOCIAL DE LOS COMITES INTERCENTROS .....	Pág. 359

2. ANALISIS ESPECIFICO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES .....	Pág. 373
2.1. ADMISION POR LOS SINDICATOS DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES COMO SUS ORGANOS EN LAS <u>EM</u> - PRESAS .....	Pág. 376
2.2. LA REPRESENTATIVIDAD SINGULARIZADA DE LAS <u>RE</u> - PRESENTACIONES SINDICALES Y SU ACEPTACION CONVENCIONAL .....	Pág. 383
2.3. REPRESENTATIVIDAD DE CONJUNTO DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES: ANALISIS DE LA EXIGENCIA DE MAYORIA DE LOS MIEMBROS DEL COMITE.	
2.3.1. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL <u>PARRA</u> FO SEGUNDO DEL ARTICULO 87.1 DEL E.T. ....	Pág. 392
2.3.2. AMBITOS POSIBLES DE LOS <u>CONVENIOS COLEC</u> TIVOS PACTADOS POR LAS REPRESENTACIONES SINDICALES .....	Pág. 396
2.3.3. LA MEDICION DE LA REPRESENTATIVIDAD DE CONJUNTO DE LAS REPRESENTACIONES SINDI- CALES .....	Pág. 405
2.4. EL MUTUO RECONOCIMIENTO COMO INTERLOCUTORES -- DEL CONVENIO .....	Pág. 411
2.5. CONCLUSION .....	Pág. 427

3. CAPACIDAD NEGOCIAL Y AMBITOS POSIBLES DE NEGOCIA -- CION INFRAEMPRESARIAL: ANALISIS ESPECIFICO DE LOS - CONVENIOS DE FRANJA .....	Pág. 430
3.1. AMBITOS POSIBLES DE NEGOCIACION INFRAEMPRESA - RIAL EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES .....	Pág. 431
3.2. SUJETOS CAPACITADOS PARA NEGOCIAR LOS CONVE -- NIOS DE FRANJA .....	Pág. 435
3.2.1. PROBLEMÁTICA DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL - DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITA- RIA PARA PACTAR CONVENIOS DE FRANJA ...	Pág. 438
3.2.2. PROBLEMÁTICA DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL - DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES PARA PACTAR CONVENIOS DE FRANJA ..	Pág. 445
3.3. CONVENIOS DE FRANJA Y NEGOCIACION COLECTIVA EX TRAESTATUTARIA .....	Pág. 454
4. LIMITES A LA REVOCABILIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS - ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA DURANTE LA NEGO- CIACION COLECTIVA .....	Pág. 461
NOTAS .....	Pág. 475
CONCLUSIONES .....	Pág. 517

ADDENDA ..... Pág. 566

INDICE BIBLIOGRAFICO DE AUTORES Y OBRAS CITADAS .....  
..... Pág. 594

## CAPITULO I

### EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y REPRESENTACION CUALIFICADA DE LOS SUJETOS NEGOCIADORES

1. CAPACIDAD NEGOCIAL Y EFICACIA PERSONAL DE LOS CON-  
VENIOS COLECTIVOS EN LA CONSTITUCION ESPAÑOLA.

La Constitución española de 1978 ha establecido las bases de lo que se ha dado en llamar el nuevo marco de relaciones laborales, dentro del que la autonomía colectiva ocupa un lugar bien destacado, y, además, ha perfilado criterios, más o menos precisos, -- por los que las diferentes manifestaciones de la misma han de discurrir; dejando por el momento a un lado otras vertientes en las que aquélla se proyecta, cabe decir que su artículo 37.1 establece que "la ley garantizará el derecho a la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios", formulación que, en su conjunto, ha sido objeto de múltiples valoraciones, no exentas de polémica en alguno de sus extremos, que han puesto de relieve el alcance y el sentido del mismo. En el presente análisis nos interesa, por una parte, conocer los términos en los que el texto constitucional se ha pronunciado sobre los sujetos negociadores de los convenios colectivos y, por otra parte, precisar si aquél se ha definido sobre la llamada eficacia personal de los mismos.

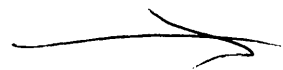
1.1. LA GENERALIDAD DE LA ATRIBUCION DE LA CAPACIDAD  
NEGOCIAL EN EL ARTICULO 37.1 DE LA CONSTITUCION  
ESPAÑOLA

Respecto al primero de los aspectos mencionados -la capacidad negoci~~al~~- cabe señalar que hay una am--  
plia aquiescencia en torno a la deliberada general~~i~~ -  
dad con la que ha sido abordado por el mencionado ar--  
tículo; el tema significativo de por sí, tiene un va--  
lor adicional al constituir el núcleo del presente --  
trabajo la problemática de la capacidad negoci~~al~~ de -  
los sujetos colectivos que actúan en representación -  
de los trabajadores en los convenios de empresa o ám--  
bito inferior a ella. En efecto, la mención a "los re--  
presentantes de los trabajadores" efectuada por el ar--  
tículo 37.1 de la C.E. supone que ésta ha optado por  
una fórmula extremadamente indeterminada que se tradu--  
ce en el reconocimiento como posible parte de los con--  
venios colectivos de una potencial pluralidad de suje--  
tos actuantes en representación de aquéllos (1).

Por consiguiente, cabe decir que la Constitución  
española da cobertura jurídica a una elástica gama de  
sujetos colectivos que representan a los trabajadores  
en los diferentes ámbitos de la negociación colectiva;  
no hay en este punto una preferencia por sujetos orga--  
nizados, institucionalizados o por aquéllos que ten--  
gan personalidad jurídica, sino, al contrario, una in--



↓ Inconstitucional TCa





definición que se corresponde con un amplísimo entendimiento de la libertad sindical. En efecto, no se selecciona a unos sujetos colectivos que, por sus específicas connotaciones, parecerían ser merecedores de tan importante capacidad desde el momento en que no se adjetiva o cualifica el carácter de los mismos, por lo que cabría que cualquier sujeto que fuera portador de un interés colectivo ejercitara el derecho a la negociación colectiva. La capacidad convencional no es privativa, en consecuencia, de los sujetos de naturaleza sindical, ni incluso de aquéllos que pueden ser considerados como más representativos ni tampoco de órganos institucionales de representación de los trabajadores en los centros de trabajo (2), puesto que es perfectamente posible que también la tengan otros sujetos colectivos ocasionales, conformados para representar los intereses de ciertos trabajadores de modo episódico y no vertebrados de acuerdo con unos principios estables de organización (3).

Un mero análisis del proceso de elaboración del texto constitucional ilustra acerca del criterio anteriormente mantenido, puesto que, si en un primer momento, su anteproyecto adscribía a los representantes "sindicales" de los trabajadores el derecho a la negociación colectiva (4), en un trámite posterior se procedió a desindicalizar su atribución al omitir


se cualquier adjetivación de la representación de los trabajadores (5). Este proceso de desindicalización de la representación colectiva es sumamente elocuente de la opción del fondo que el texto final de la Constitución efectuaba consistente en no negar el eventual protagonismo de los restantes sujetos colectivos, lo que va a traer importantes consecuencias en los diferentes niveles en que la negociación se lleva a cabo y, en particular, en la empresa por ser el ámbito en el que, tendencialmente, hay una mayor proclividad a la proliferación de sujetos de representación diferentes a los sindicales e, incluso, a los llamados órganos de representación unitaria en los centros de trabajo es decir, a los comités de empresa y delegados de personal (6).

Como se deducirá fácilmente de lo afirmado con anterioridad -y la precisión conceptual es válida para la globalidad del presente trabajo-, entiendo por sujetos colectivos todos aquellos que, constituidos al amparo de la autonomía colectiva, actúan en representación y defensa de los intereses de los trabajadores, comprendiendo, por consiguiente, tanto las organizaciones sindicales como otros sujetos de naturaleza y rasgos diferentes -ya sean órganos institucionales, como los comités de empresa y los delegados de personal, ya sean sujetos surgidos en la dinámica colectiva ocasional o paralelamente a los anteriores,

como coaliciones, representaciones ad hoc, consejos de fábrica, etc.-. Por el contrario, los sujetos sin dicales son aquéllos que están constituidos con ca - rácter permanente sobre la base asociativa de la li-bre afiliación y están dotados de una estructuración precisa. Traslativamente, puede hablarse de acción - colectiva in genere y de acción sindical, respondien do la primera a un concepto comprensivo de las diver-sas modalidades de la actuación y representación de los trabajadores y siendo la segunda un concepto re-servado únicamente a la actuación llevada a cabo por los sujetos específicamente sindicales.

Pues bien, en mi opinión, la fórmula del artículo 37.1 de la C.E. en la materia que nos ocupa debe ser valorada positivamente, dado que posibilita un - amplio elenco de opciones entre las que la ley desa-rrolladora del precepto -y garantizadora del derecho en ella contenido- ha de escoger (7) en atención a distintas variables de política legislativa; una op-ción tal es perfectamente coherente con los restan- tes extremos en que se ha producido el reconocimien-to del derecho a la negociación colectiva en el citado artículo, pues no se ha perfilado un marco cerra-do o formalizado de la misma, sino, por contra, un - modelo abierto en el que tienen acomodo una diversi-dad de regulaciones posibles de los diferentes aspectos que conforman la negociación colectiva (8).

Los argumentos que avalan tal conclusión son, - a mi juicio, los siguientes: en primer lugar, un entendimiento amplio de la autonomía colectiva consagrada en la Constitución conduce a una formulación no acotada a los sujetos sindicales de las diferentes manifestaciones de aquélla (9) pues ha de constarse que el sindicato como asociación no agota en sí mismo todas las formas posibles de representación de los trabajadores sino que al amparo de la libertad sindical caben otras concreciones del pluralismo colectivo (10). La adopción de un criterio acorde -- con la plenitud de la autonomía colectiva justifica que no se haya reconocido en otros artículos del texto constitucional una titularidad exclusiva y excluyente de los sindicatos en otras importantes materias que el mismo regula, tales como el derecho de huelga -reconocido en el artículo 28.2 y atribuido a los trabajadores- (11), el derecho de adoptar medidas de conflicto colectivo -reconocido en el artículo 37.2 a los trabajadores- o, incluso, la participación en la empresa regulada en el artículo 129.2 (12). Una fórmula restrictiva no se hubiera correspondido, por otra parte, con la función de una norma constitucional en la materia que nos ocupa al haberla configurado más como un instrumento limitador de la autonomía colectiva que como un haz de posibilidades.



En segundo lugar, cabe destacar que el papel que los sindicatos han de desempeñar en la negociación colectiva no queda obviado o marginado como consecuencia de la no atribución en exclusividad del derecho de la negociación colectiva, habida cuenta del alcance de otros artículos del texto constitucional en los que se alude a la "actividad" que dichos sujetos colectivos han de desempeñar "en la defensa y formación de los intereses económicos y sociales que les son propios", en dicción del artículo 7 de la C.E.; a ello ha de añadirse la significación institucional que el citado artículo otorga a los "sindicatos de trabajadores", como tendremos ocasión de ver y el propio sentido de la libertad sindical reconocida en su artículo 28.1, como el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve (13). El sentido de los mencionados artículos va a interferir la amplia -que no omnímoda- libertad del legislador a la hora de definir los sujetos con capacidad convencional, quien no puede desconocer el valor de tales pronunciamientos ubicados, respectivamente, en el título preliminar y en el título I capítulo segundo, sección primera de la Constitución; el reconocimiento de la capacidad convencional de los sindicatos viene mediatizado por los mencionados preceptos que, a riesgo de negar una de las vertientes más caracterizadas de su actividad (14), no podrían verse privados de ella, pues se conculcaría abiertamente la libertad sindical. De ahí -

que de una interpretación combinada de los preceptos citados y del 37.1 de la C.E. se llegue a la conclusión de que pueden establecerse soluciones legislativas que, sin desconocer el papel que los sindicatos están llamados a desempeñar en las distintas manifestaciones de la autonomía colectiva y, en concreto, en la negociación colectiva, otorguen, además, a -- otros sujetos colectivos la capacidad convencional.

En tercer lugar, en la elaboración de la Constitución se tuvo en cuenta la fluidez y variedad de -- los sujetos convencionales que, por entonces, tenía un mayor o menor arraigo como protagonistas de la negociación colectiva; de haberse seguido un criterio estrictamente sindical, esto es, restrictivo, se hubiera marginado a sujetos colectivos de amplia aceptación en la práctica de la negociación colectiva -- me refiero, obviamente, a los comités de empresa y a los delegados de personal- e, incluso, a otros sujetos también representativos que, con desigual fortuna, aspiraban a ser parte de un convenio colectivo (15), pues no puede olvidarse la eclosión de sujetos colectivos producida en los primeros años de la transición política. La propia tradición colectiva española desaconsejaba, pues, una formulación restrictiva ya que si hubiera perdurado el inicial tenor literal del anteproyecto de C.E. se hubiera traducido en un innecesario semillero de conflictos acerca del al

cance y sentido exacto de la expresión "sindicales" y en un choque frontal con la realidad de las rela - ciones colectivas; si bien, en mi opinión, tal polémica se hubiera podido salvar con una interpretación amplia del mencionado término -comprensivo también - de sujetos no estricta ni jurídicamente sindicales - pero incluibles en un sentido lato del mismo-, lo -- cierto es que el texto final del artículo 37.1 de la C.E. disipó cualquier atisbo de duda al respecto y - fué más riguroso con el sentido de los términos em - pleados, que se ajustan fielmente a la realidad so - bre la que se proyectan.

#### 1.2. LA INDEFINICION CONSTITUCIONAL SOBRE LA EFICA - CIA PERSONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS.

El segundo de los aspectos que nos interesan es, como en su momento se apuntó, precisar si el artículo 37.1 de la C.E. se ha pronunciado sobre la llamada eficacia personal de los convenios colectivos, en tendiendo por ella un campo de aplicación subjetivo, de acuerdo con la válida tipología elaborada al respecto por SALA FRANCO (16). Ciertamente las perspectivas desde las que puede abordarse una clasifica -- ción de la negociación colectiva son diversas y es - tán en función de las diferentes variables que pue - den traerse a colación a la hora de establecer subti

pos dentro de la rúbrica general de los convenios colectivos; ahora bien, desde el punto de vista que -- ahora nos interesa, surge una clara contraposición -- entre los convenios colectivos de eficacia limitada y de eficacia general.

Los primeros se caracterizan por ser de aplicación exclusiva a los trabajadores y empresarios representados por los sujetos colectivos negociadores de los mismos, respetándose los estrictos esquemas -- de la representación voluntaria desde el momento en que se postula que nadie puede resultar afectado por los actos desempeñados por terceros con los que ninguna relación guardan. Los segundos, por el contra -- rio, se aplican a todos los trabajadores y empresa -- rios comprendidos dentro de un determinado ámbito, -- sin que se exija que todos y cada uno de ellos ha -- yan estado representados en la conclusión de los mis -- mos, puesto que, además de éstos, resultan afectados por tales convenios personas que ningún vínculo jurí -- dico guardan con los sujetos colectivos que los pac -- taron. Desde mi punto de vista, y aunque el tema no sea pacífico en la doctrina (17), no cabe duda que -- tanto los convenios de eficacia limitada como los de eficacia general son merecedores del calificativo de convenios colectivos, dado que, como ha puesto de re -- lieve BORRAJO DACRUZ (18) las diferencias entre -- ellos provienen de los efectos que su diversa efica-



cia personal genera, pero no de una naturaleza jurídica dispar.

La clasificación expuesta tiene unas evidentes repercusiones en materia de la libertad sindical, como con posterioridad se verá con mayor detalle, habida cuenta que una interpretación estricta y rigurosa de la libertad sindical conduce, indudablemente, a los convenios de eficacia limitada, como una conclusión natural u ordinaria de aquélla, al circunscribir únicamente su ámbito de aplicación a los representados voluntariamente en su celebración (19). Por contra, los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes desbordan los estrictos parámetros por los que discurre la libertad sindical al quedar afectados por ellos terceros ajenos a su negociación, y de ahí que su admisión obligue a encontrar una justificación que los legitime, a redefinir su propia relación con la libertad sindical y a delimitar de modo extremadamente selectivo qué convenios y a través de qué mecanismos jurídicos pueden alcanzar la eficacia general.

Pues bien, cabe decir que el artículo 37.1 de la C.E. no se pronuncia acerca de la eficacia personal que la negociación colectiva ha de tener (20), puesto que la polémica sobre el alcance de la expresión "fuerza vinculante de los convenios" oscila en-

tre la referencia a la eficacia contractual o normativa de los mismos (21) y, eventualmente, a la imposición del deber de paz (22) pero, en ningún caso, a su eficacia personal (23). De ahí que, junto a los convenios colectivos de eficacia limitada, derivados de la aplicación de la libertad sindical, nada se -- opone, en principio, a que el legislador admita con -- las debidas garantías respecto de aquélla los convenios de eficacia general; de hecho, e independientemente de que los primeros vengan exigidos por la citada libertad --por lo que su reconocimiento ha de -- quedar en todo caso garantizado--, el legislador es -- soberano a la hora de promocionar una u otra modalidad convencional en función de las diferentes valoraciones que el mismo pueda efectuar. La ausencia de -- una definición expresa sobre la materia que nos ocupa supone que su concreción es competencia de la Ley, o, eventualmente, de las leyes, que desarrollen el -- derecho a la negociación colectiva y que no hay una oposición constitucional absoluta respecto a la admisión de los convenios erga omnes.

## 2. LA ADMISION DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EFICACIA GENERAL POR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

### 2.1. LA ORIGINALIDAD DE LA FORMULA

### 2.1.1. RAZON DE SER DE LA OPCION ESTATUTARIA

Dado el tratamiento constitucional de los dos temas señalados -generalidad en materia de la capacidad convencional y falta de definición en materia de eficacia personal de los convenios colectivos-, el legislador se encontraba con un amplio margen susceptible de muy diferentes concreciones normativas; y así, en desarrollo del artículo 37.1 de la C.E., el E.T. -norma prevista en el artículo 35.2 de la misma- en su Título III se ocupó de la regulación "de la negociación y de los convenios colectivos" e hizo una opción bien concreta, desde el momento en que escogió una variante precisa de entre las diversas posibles. En efecto, partiendo de la amplia formulación constitucional, el E.T. ha seleccionado una modalidad convencional al centrarse en los convenios colectivos de eficacia general o erga omnes, sin que ello suponga, en ningún caso, que haya agotado la regulación de los diferentes tipos de convenios colectivos, sino, por el contrario, que ha promocionado -o, al menos, intenta promocionar- una modalidad de las constitucionalmente admisibles (24).

  
= pag 143

En efecto, el artículo 82.3 del E.T. establece -- sin lugar a dudas la eficacia general de los convenios colectivos por él regulados al disponer que "obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos

dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia"(25); la doctrina (26) y la jurisprudencia (27) han sido unánimes a la hora de interpretar el mencionado artículo en el sentido indicado, siempre, lógicamente, que se cumplan los diferentes requisitos exigidos por la norma. El E.T. ha optado por el convenio erga omnes en virtud de una determinada opción de política legislativa que obedece, en mi opinión, a varias razones: en primer lugar, al enorme peso de la tradición legislativa de los convenios colectivos de eficacia general (28), independientemente de que los presupuestos de la situación anterior fueran contrapuestos a los que rigen en la actualidad; la escasa tradición de negociación colectiva realmente libre y la fuerte inercia del convenio como norma de la "categoría" han hecho que la referida eficacia se haya considerado un "valor absoluto" -en conocida expresión de GUIGNI (29)- incorporado a la dinámica de las relaciones colectivas. En efecto, tanto la ley de 1958 como la de 1973 establecieron un sistema de negociación colectiva de eficacia general cuyo soporte era el sistema de sindicación única y obligatoria; tan sólo la modificación del artículo sexto de la ley mencionada en segundo lugar por el RDLRT va a suponer una ruptura del principio anterior y una consagración de los convenios colectivos de eficacia limitada al disponer que obligan a la totalidad de los empresarios y trabajadores "representados" comprendi-

dos dentro de su ámbito de aplicación (30), como, en consecuencia, ha interpretado la jurisprudencia, pese a alguna sentencia contraria sobre la materia (31). - Ahora bien, pese tal modificación lo cierto es que la impronta dejada en la memoria colectiva era tan honda que, en la práctica, se ha producido en términos gene rales una fuerte inercia en la aplicación generalizada de las condiciones de trabajo pactadas en un conve nio colectivo (32).

En segundo lugar, a través de la regulación de - los convenios colectivos de eficacia general se ha - llevado a cabo un planteamiento promocional de cier - tos sujetos colectivos, como en su momento tendremos ocasión de analizar con un mayor detalle, seleccionados por sus especiales características y por ser in - cuestionable su condición de representantes de los - trabajadores, pues a ellos se les ha otorgado un am - plio poder para determinar las condiciones laborales de quiénes están comprendidos dentro del ámbito de - aplicación del convenio, más allá de su pertenencia - a los sujetos sindicales, en el caso de que sean és - tos quienes negocien. Esto es, se ha optado por forta lecer a determinados sujetos colectivos otorgándoles la posibilidad de que pacten convenios colectivos de eficacia general: a los órganos de representación uni taria en los centros de trabajo, por una parte, y a - los sindicatos que superen unos porcentajes de repre-

sentatividad a los que con posterioridad se aludirá, por otra; en ambos supuestos, se está en presencia - de una actitud selectiva y favorecedora de la actuación de los sujetos mencionados al concederles un poder excepcional que los robustece y los dota de una importantísima "potestad", -como ha señalado SUAREZ GONZALEZ (33)- frente a los trabajadores de un ámbito funcional y territorial concreto.

En el caso de los sujetos sindicales el planteamiento legal se inscribe plenamente en lo que se conoce bajo el nombre de legislación promocional y que tanta aceptación ha tenido en algunos ordenamientos jurídicos próximos -señaladamente el italiano, aunque también el francés (34)-. De las diferentes opciones que el legislador tenía ante sí para promocionar la negociación colectiva (35), el E.T. ha escogido aquella que consiste en regular los convenios de eficacia general lo que supone reforzar el papel de los sujetos colectivos que los pacten dentro de un sistema de relaciones colectivas caracterizado por una notoria debilidad sindical (36).

En efecto, se intenta compensar los bajos índices de afiliación de los sindicatos y su penuria institucional, agravada sobremanera como consecuencia - del impacto de la crisis económica, a través de un instrumento equilibrador, ya que por la vía de la ge

neralización del contenido de los convenios colectivos se afianza su poder y su hegemonía y se les coloca en una situación de privilegio (37). Tal opinión se relaciona, por otra parte, con la tendencia de -- los sindicatos --especialmente de los más representativos-- a actuar como portavoces del conjunto de los trabajadores y no sólo de aquéllos afiliados a sus respectivas organizaciones (38); son, en definitiva, medidas de estímulo e incentivación de la actividad sindical al establecer un sistema de oligopolio en la atribución de la capacidad negocial.

En tercer lugar, cabe decir que el legislador -- ha tenido en cuenta los resultados a los que hubiera podido conducir la regulación de los convenios colectivos de eficacia limitada en lugar de los convenios erga omnes en la situación de escasa tasa de afiliación a la que acabo de hacer mención, puesto que de promocionarse los primeros sólo una reducida porción de trabajadores se vería afectada por lo pactado en tales convenios --máxime si se hubiera aceptado el -- principio de la recíproca o doble afiliación de trabajadores y empresarios para que aquéllos se aplicaran a ambos y no el de la aplicación a los trabajadores contratados por un empresario presente o representado en la conclusión de los mismos--. Tal situación se hubiera traducido, a la postre, en la proliferación de vías alternativas de extensión de la efi

cacia de los convenios y en el consiguiente grado de intervencionismo que ellos conllevan. Por ello, se ha efectuado una decidida opción por una modalidad convencional que reúne una serie de ventajas tales como la uniformización de las condiciones laborales de los trabajadores incluidos dentro de un determinado ámbito contractual (39) y, consiguientemente, la inexistencia de situaciones de desigualdad motivadas por la pertenencia o no de aquéllos y, en su caso, de los empresarios, a los sujetos pactantes del convenio (40); las desventajas que tanto para el empresario -competencia desleal- como, particularmente para el trabajador, suponen los convenios de eficacia limitada (41), agravadas en un momento de fuerte erosión del mercado de trabajo, fueron, pues, otro elemento traído a colación por el legislador a la hora de regular una determinada modalidad convencional, con la que la igualdad de trato dentro de los citados ámbitos quede garantizada (42).

2.1.2. COMPARACION ENTRE LA MODALIDAD ESTATUTARIA Y LAS TECNICAS DEL DERECHO COMPARADO EN MATERIA DE GENERALIZACION DE LA EFICACIA DE LOS CONVENIOS

Ciertamente, el reconocimiento de la eficacia general de los convenios colectivos no supone, en sí



mismo, una novedad absoluta del ordenamiento español respecto de los comparados, puesto que en éstos se encuentran fórmulas jurídicas que, bajo ciertas premisas, extienden el campo de aplicación de aquéllos a terceros no incluidos inicialmente en el mismo; -- sin embargo, lo realmente novedoso de la regulación estatutaria estriba en los términos en que se plantea la eficacia general de los convenios por ella -- contemplados, para lo que resulta muy ilustrativo -- una sucinta exposición de algunos significativos -- planteamientos del Derecho comparado.

En efecto, el planteamiento más común en el mencionado derecho consiste en proclamar como principio general la eficacia limitada de los convenios colectivos y, bajo determinadas condiciones, admitir con carácter excepcional que tales convenios puedan extender su contenido a terceros -empresarios y trabajadores- no representados en la conclusión de los mismos, planteamiento en el que, por otra parte, se inscribe lo establecido en la Recomendación nº 91 de la OIT (43). Ciertamente, hay infinidad de matices -- que modalizan cada una de las variantes legislativas de los diversos países, pero el mecanismo que predomina es el anteriormente descrito. Así, al objeto de situar en sus justos términos la solución española, cabe decir que, desde la perspectiva de la eficacia personal de los convenios colectivos, se puede efec-

tuar la siguiente clasificación: ① En primer término, estarían los ordenamientos de la R.F.A. y de Portugal que establecen como principio general la eficacia limitada de los convenios según el principio de la recíproca afiliación, esto es, de vinculación de los trabajadores y empresas representadas por los sujetos pactantes de los mismos, para, a renglón seguido, establecer un procedimiento administrativo de extensión de los efectos de los mencionados convenios siempre que éstos cumplan ciertos requisitos y que - Se sigan los trámites que la propia ley enumera (44); ② como una variante del anterior estarían los ordenamientos francés y belga que parten de unas premisas similares con la única salvedad de que si el empresario ha suscrito el convenio, por sí o por representación, ha de aplicarlo en su integridad a todos los trabajadores con quienes tenga concertado un contrato de trabajo (45), siendo irrelevante la afiliación del trabajador, lo que también sucede por excepción con ciertas cláusulas del convenio en el Derecho de la R.F.A. -en concreto las relativas a la gestión de las empresas y a la constitución de los mismos (46)-.

③ Y, en segundo término, cabría hacer mención a la original situación existente en el Derecho italiano, en el que tras el pronunciamiento explícito contenido en el artículo 39 párrafo cuarto de la Constitución de 1948 acerca de los "contratos colectivos de

trabajo, con eficacia obligatoria para todos los --  
pertenecientes a las categorías a las que se refie--  
ra el contrato" (47) esto es, convenios erga omnes,  
únicamente existen convenios colectivos de eficacia  
limitada al no haberse desarrollado la previsión --  
constitucional; ahora bien, y pese a que el Tribunal  
Constitucional italiano declarara la inconstitucio--  
nalidad de una ley que, modificando algunos de sus  
extremos, prorrogaba la de 14 de julio de 1959 so --  
bre extensión de los efectos de los convenios a ter--  
ceros no representados en su conclusión (48), lo --  
cierto es que la extensión de los efectos de los --  
convenios se produce -dejando al margen la vía de -  
facto, esto es, la aplicación pura y simple de su -  
contenido a los trabajadores-, por un mecanismo in--  
directo consistente en que la jurisprudencia genera--  
liza el convenio a los trabajadores no pertenecien--  
tes a los sindicatos pactantes como consecuencia de  
la aplicación de los artículos 3 -principio de igual--  
dad- y 36 -principio de retribución suficiente- (49).

X | El modelo español es de una especial factura -  
al consagrarse con unos perfiles que no tienen pa -  
rangón en el Derecho comparado, puesto que ha con -  
vertido en normal lo que en éste es excepcional - -  
(50). En primer lugar, no se regula en el E.T. la -  
dualidad de convenios colectivos, ya que sólo se --  
ocupa de los de eficacia general, a los que tutela

→ Americano

y promociona, sin pronunciarse de modo explícito sobre los de eficacia limitada, a diferencia de las legislaciones antes mencionadas y con la excepción de la italiana con las salvedades ya apuntadas; además, el E.T. establece la eficacia general como uno de los rasgos intrínsecos y definitivos de los convenios que regula, siempre que cumplan todos y cada uno de los requisitos establecidos por la norma, sin necesidad de un procedimiento administrativo ulterior y sin que la citada eficacia se produzca en su caso como consecuencia de mecanismos indirectos, como la extensión por vía jurisdiccional; esto es, el reconocimiento de la eficacia general se efectúa, -- "ex ante" o "ab initio", como han señalado, respectivamente, VALDES DAL-RE y MONTOYA MELGAR (51) y no "ex post" como consecuencia de un trámite administrativo o judicial posterior a su conclusión que extienda a terceros no representados en su negociación el contenido de un convenio.

Es cierto que el artículo 92.2 del E.T. --desarrollado por el Decreto 572/1982, de 5 de marzo -- (52)-- regula la posibilidad de extensión de los convenios, pero se está ante un mecanismo que se inscribe dentro de unos parámetros distintos a los del Derecho comparado al articularse sobre la base de -- convenios colectivos de eficacia general, por lo -- que la extensión se planteará, eventualmente, para

ámbitos funcionales y territoriales diferentes a -- los del convenio inicialmente suscrito y no como un mecanismo de suplencia de los vacíos producidos por un convenio de eficacia limitada; así, de las dos -- modalidades de extensión admitidas en el Derecho -- comparado tan sólo aquélla que afecta a la generalización del ámbito funcional o territorial tiene sentido a la luz del E.T., pues la que hace mención a la hipotética extensión del ámbito personal de aplicación carece de sentido al ser los convenios colectivos estatutarios de eficacia -personal- general, como ha puesto de manifiesto SALA FRANCO (53). De ahí que la peculiaridad del ordenamiento español reside no en la inexistencia de la figura de la extensión, sino en su condicionamiento o, como ha expresado ALONSO GARCIA, en su residualismo (54), dada la aceptación originaria, siempre que se cumplan -- los requisitos impuestos por el Título III del --- E.T., de la eficacia general de los convenios colectivos. El mecanismo de extensión desarrollado por el Decreto citado guarda relación con lo dispuesto sobre tal materia en las legislaciones comparadas, pero, en definitiva, lo que difiere ostensiblemente es que en éstas se parte de un convenio de eficacia relativa y en aquél de uno de eficacia general.

En segundo lugar, cabe decir que la opción estatutaria conecta con una tendencia más amplia de -

la que no constituye más que una manifestación, esto es, se trata de un eslabón dentro de una cadena de mayor alcance: me refiero a la propensión a la - uniformización de las condiciones laborales en unidades contractuales llevada a cabo, alternativamente, a través de instrumentos de variada índole, como en su momento se apuntó. Entre ellos se cuentan, en primer lugar, la generalización fáctica de las - condiciones pactadas en un convenio de eficacia limitada, la cual ocupa un lugar nada desdeñable en - la realidad colectiva de la mayoría de los países - y que, en última instancia, relativiza en alguna medida la polémica entre las dos modalidades convencionales, -aunque, obviamente, no soluciona todos - los problemas ni equipara todas las soluciones- y - coloca a los procedimientos de extensión como un -- trámite excepcional utilizable en supuestos extremos (55); en segundo término, la obligatoriedad de la aplicación general a todos los trabajadores contratados por un empresario que haya suscrito, por - sí mismo o por representación, un convenio colectivo; en tercer lugar, la actuación jurisprudencial al objeto de generalizar las condiciones laborales y - evitar problemas de desigualdad de trato; en cuarto lugar, los mecanismos de adhesión voluntaria regulados en los diferentes ordenamientos y, por último, el ya aludido procedimiento administrativo de - de extensión (56). De ahí que, en mi opinión, la so

lución postulada por el E.T. no sea en el fondo extravagante, desde el momento en que se inscribe en una línea tendencial de amplia aceptación en el Derecho comparado, aunque los términos en que tal regulación se ha producido sean extremadamente originales y se haya utilizado una técnica inédita en el Derecho comparado, a salvo del no desarrollado artículo 39 párrafo cuarto de la Constitución italiana; el problema, entiendo, no es tanto de la finalidad perseguida como de la técnica utilizada para ello.

En tercer lugar, cabe señalar que hay una clara contraposición entre lo que ha sucedido en el Derecho español y en el italiano; aún cuando ningún artículo de la Constitución española hace mención alguna a la eficacia general de los convenios colectivos, como en su momento tuvimos ocasión de ver, se promulgó apenas un año y medio después de su aprobación el E.T., cuyo Título III reguló los convenios erga omnes. Por el contrario, en Italia, pese al mandato constitucional contenido en el artículo 39 párrafo cuarto de su Constitución sobre tal modalidad convencional, no ha habido una norma que los regulara ateniéndose a lo que dicho precepto establecía -al margen, obviamente, de la polémica y accidentada ley de 14 de julio de 1959, ya citada, cuya prórroga fué merecedora de la sanción de la inconstitucionalidad-. Mientras que en Italia las -

fuertes reticencias frente a un intervencionismo -- normativo hicieron del artículo citado papel mojado (57), en España, por contra, se dió muy pronto, una cobertura jurídica a los convenios colectivos de -- eficacia general.

En cuarto y último lugar, dado que la generalización del contenido del convenio colectivo supone la ruptura entre un entendimiento estricto del principio de la libertad sindical y su consecuencia lógica, -la eficacia limitada de los convenios-, va acompañada en todos los ordenamientos de una serie de garantías tendentes a objetivar las condiciones en que tal generalización del alcance personal de un convenio colectivo se lleva a efecto; en todos los casos en que, por diferentes mecanismos, se consagra la referida generalización se produce un intervencionismo, mayor o menor, que pretende dotar al fenómeno en cuestión de unas garantías bien precisas al fijarse de un modo heterónomo los requisitos necesarios para que aquélla se produzca. Se establecen, por lo común, una serie de condicionantes que hacen normalmente referencia a diversos aspectos de la negociación colectiva, entre otros y principalmente, los sujetos capacitados para negociar, el contenido de los convenios y las unidades contractuales (58); pues bien, tales requisitos no -- coinciden en el caso español y en los del Derecho --



comparado, puesto que, en el primero, aquélla pone especial énfasis en algunas de tales materias y no en otras como a continuación se expondrá, a diferencia de lo que sucede en los segundos.

2.2. INTERVENCIONISMO NORMATIVO Y GARANTIAS DE REPRESENTACION CUALIFICADA EN EL E.T.

2.2.1. PLANTEAMIENTO GENERAL: SISTEMATIZACION DE LAS GARANTIAS PREVISTAS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Así, y centrándonos ya en el planteamiento efectuado al respecto por el Derecho español, cabe decir que la eficacia general de los convenios colectivos concluidos al amparo de lo dispuesto en el E.T. tiene como contrapartida la exigencia de una serie de requisitos de los que aquél se ocupa minuciosamente; el erga omnes no ha sido una cualidad predicada de cualquier convenio independientemente de las condiciones que rodeen su celebración, sino que, por el contrario, ha sido reservado para aquéllos que cumplan con las exigencias previstas en el Título III del E.T. Obviamente, esta norma no podía llevar a cabo la quiebra de la estricta correspondencia entre libertad sindical y convenios colectivos de eficacia limitada de un modo superficial o

improvisado sino que, por el contrario, ha debido - establecer unas garantías de fondo que objetivaran la quiebra de tan lógica y natural ecuación. Por -- una parte, va a analizarse a continuación el sentido del intervencionismo legislativo y, en concreto, las garantías que el E.T. ha establecido como premisas de la eficacia general de los convenios y, por otra parte, si tal regulación ha sido respetuosa -- con todas y cada una de las exigencias que la Constitución española impone como consecuencia del all - cance dado por ella a la libertad sindical.

La admisión de los convenios colectivos de efiicacia general por el E.T. imponía la necesidad de - un intervencionismo normativo que estableciera con claridad las reglas del juego que aquéllos deberían respetar y a las que su negociación debería atenerse; de ahí que dicha norma se haya pronunciado de - un modo inequívoco sobre una serie de aspectos que conforman un diseño bien preciso en la materia que nos ocupa.

Y así, la norma en cuestión no ha resuelto la dialéctica entre autonomía y heteronomía colectiva (59) de modo que la balanza se inclinara en todas - las materias que dan cuerpo a la negociación colectiva hacia uno u otro polo, sino que, por el contrario, ha optado por actuar con un criterio interven-

cionista en algunas de ellas y por dejar un amplio margen para el desarrollo de otras. En este sentido, se encuentran materias cuya concreción se ha hurtado a la autonomía colectiva al haber sido precisadas de modo unilateral y excluyente en la norma de referencia y al haberse configurado como normas de Derecho necesario inasequibles a un eventual cambio por la voluntad de los sujetos colectivos; hay otras -- donde, por contra, el E.T. ha sido extraordinariamente permisivo bien al abstenerse de pronunciamento alguno sobre ellas, bien al fijar unas reglas de obligada referencia que dejan, sin embargo, un amplio margen al juego de la autonomía negocial. Es sabido que el reconocimiento constitucional de la autonomía colectiva no supone una sacralización de la misma, y, en consecuencia, una absoluta inhibición estatal en la determinación de las diferentes manifestaciones de la referida autonomía (60), sino que ha de establecerse un equilibrio entre el campo de actuación de ésta y del intervencionismo estatal, como realidades interdependientes y necesitadas entre sí, máxime cuando la primera puede verse promocionada y garantizada por el segundo.

Y así, en concreto, el Título III del E.T. ha resuelto esta tensión entre intervencionismo y abstencionismo -- en expresión de VALDES DAL-RE (61) -- de un modo muy matizado y ha diferido a la autonomía --

colectiva la regulación de aspectos tan importantes como los siguientes: por una parte, la determina -- ción de los ámbitos negociales posibles sin sujeción a unidades contractuales previamente definidas por la ley, superando así viejos criterios ordenancis -- tas -artículo 83.1- (y, en estrecha relación con -- ello, la concesión a las organizaciones sindicales y a las asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma, -- de la posibilidad de fijar la estructura de la negociación colectiva -artículo 83.2-), por otra, la extraordinaria amplitud del contenido de los conven -- nios -artículo 85.2- y, por último, la duración de los mismos -artículo 86.1-.

Ahora bien, junto a tal criterio, se encuentra otro en virtud del cual determinadas materias son -- objeto de un claro intervencionismo que persigue de limitar unas reglas que han de cumplir los conven -- nios que pretenden la eficacia general. Se está, -- por consiguiente, ante un intervencionismo garantis -- taysselectivo que responde a una determinada opción de política legislativa; el E.T. ha establecido requisitos de diferente índole que versan sobre diversos aspectos de la negociación colectiva, esto es, ha delimitado con claridad ciertas garantías que, -- en todo momento, han de cumplir los convenios que -- aspiren a tener eficacia general.

Tales garantías pueden sistematizarse, en mi opinión, del modo siguiente: en primer lugar, aquéllas de carácter subjetivo, esto es, las que se centran en la delimitación de los sujetos colectivos - capacitados para negociar y los requisitos exigidos para la válida conformación de la voluntad negocial, pues, como con acierto ha señalado el T.C.T., los artículos 87 y 88 del E.T. "regulan quiénes están legitimados para iniciar las negociaciones y constituir la comisión, exigiendo las garantías necesarias para que se encuentren debidamente representados todos los grupos o sectores a quienes pueda afectar" (62); a ellos habría de añadirse, en mi opinión, lo dispuesto en el artículo 89.3 de la norma citada -- acerca del porcentaje exigido para que sean válidos los acuerdos adoptados en el seno de la comisión negociadora. En segundo lugar, han de citarse las garantías materiales y dentro de ellas, por una parte, las comprendidas bajo lo que ALONSO OLEA ha denominado normas de configuración del convenio (63) --recogidas en el artículo 85.2 del E.T. y, por otra, las materias que todo convenio ha de incluir como contenido mínimo obligatorio --esparcidas a lo largo del articulado del E.T. (64)--. En tercer lugar, las formales, esto es, por un lado, las relativas a que la forma ha de ser necesariamente escrita --"bajo --sanción de nulidad" según dispone el artículo 90.1 de la mencionada norma--. y por otro, la tramitación

*y a los puntos*

y publicidad a que hacen mención los artículos 89 y 90 de la misma. Y, por último, la norma cautelar -- prevista por su artículo 90.5 que confiere a la autoridad laboral unas facultades de iniciativa de un procedimiento jurisdiccional con vistas a la defensa de los intereses de terceros y el control de la legalidad de los convenios (65) que pueden ser ejercitados por aquélla tanto antes como después de la publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente (66).

2.2.2. GARANTIAS SUBJETIVAS EN EL TITULO III DEL -  
E.T.: LA SELECCION CUALITATIVA DE LOS SUJETOS

Pues bien, no pretendo en el presente trabajo agotar el análisis de todas y cada una de las garantías enumeradas sintéticamente en el párrafo precedente, sino, por el contrario, centrarme tan sólo -- en la primera de ellas, a saber, la que se ocupa de los requisitos subjetivos y, dentro de ellos, los -- que se refieren a la representación de los trabajadores, para que los convenios colectivos tengan eficacia general. Tal opción está basada en la convicción de que uno de los aspectos más relevantes y peculiares de la regulación llevada a cabo por el -- E.T. reside en la importancia dada a los términos -- en que se delimitan los sujetos con capacidad para

negociar colectivamente y los aspectos relativos a las reglas para la válida conformación de la voluntad, sin perjuicio de reconocer la relevancia de la mayoría de ellas cara a la validez del convenio colectivo como norma jurídica (67).

En efecto, el E.T. ha establecido rígidas re -  
glas de delimitación de los sujetos capacitados para negociar los convenios colectivos de eficacia ge -  
neral con el propósito de garantizar, en todo caso, la suficiencia representativa de los sujetos pactan -  
tes; se enfatiza en la definición bien precisa de -  
tales sujetos como una condición sine qua non para que el convenio tenga aplicación erga omnes (68). -  
El binomio representación cualificada-eficacia gene -  
ral está intrínsecamente unido en el texto estatuta -  
rio, hasta el punto de que sin la primera nota no -  
puede lograrse la eficacia señalada en en segundo -  
lugar; la sección segunda del capítulo I del Título II del E.T., partiendo de la extremada generalidad y elasticidad del artículo 37.1 de la C.E. en lo --  
que a los sujetos capacitados para negociar se re -  
fiere, se ha fijado en lo más selecto de los suje -  
tos colectivos y a ellos ha otorgado lo que denomi -  
na "legitimación" para negociar. El citado artículo guarda, en la materia que nos ocupa, una evidente -  
relación con el 82.1 del E.T. -que dispone, con un cierto margen de error conceptual (69), que los con-

venios colectivos son negociados "por los representantes de los trabajadores y de los empresarios"- y éste, a su vez, ha de ponerse en relación con lo establecido en los artículos 87 y 88 del propio E.T. para precisar cuáles han de ser tales representantes en los convenios colectivos de eficacia general.

El E.T. establece, por tanto, un sistema selectivo, y excluyente de sujetos capacitados para negociar, en una fórmula cerrada que no contiene concesión alguna al libre juego de la autonomía colectiva, dado que sus disposiciones en esta materia son inmodificables por las partes al tener la condición de normas de derecho necesario (70); dicha norma ha fijado las condiciones que deben cumplir los sujetos que aspiren a negociar los convenios que ella misma regula, en un claro ejemplo de reserva de ley al establecer unos criterios que forman parte del orden público laboral y que, por consiguiente, ni la voluntad conjunta de diversos sujetos colectivos ni la decisión unilateral de uno de ellos -por la vía de lo dispuesto en sus estatutos o reglamentos internos, por ejemplo-puede alterar (71). El Tribunal Constitucional lo ha entendido así al afirmar que el establecimiento de "una eficacia erga omnes, ha movido al legislador a sujetar su validez a unos presupuestos cuya intensidad va más allá de los límites generales a la autonomía negocial del derecho privado (72).



El Título III del E.T. se promulga en un momento bien preciso caracterizado, en el punto que nos ocupa, por una proliferación de sujetos colectivos constituidos al amparo de la libertad sindical reconocida con anterioridad, lo que, en ocasiones, dió lugar a situaciones conflictivas. Tal situación requería una mínima racionalización en virtud de la - que se diera prioridad a aquellos sujetos que contarán con un mayor respaldo entre los trabajadores, - por lo que, a través de la norma citada se pretendió dotar de seguridad jurídica a un aspecto enormemente polémico en la dinámica de las relaciones colectivas que, en muchos países, ocasiona arduos problemas de reconocimiento entre los sujetos constituidos al amparo de la libertad sindical; se pretendía así, evitar que tales problemas se produjeran en la realidad colectiva española por el extraordinario coste que suponen para un sistema de relaciones laborales que aspire a ser racional y fluido y a causa del enorme desgaste que originan entre los representantes de los trabajadores, ya -- que es en el seno de éstos donde el pluralismo representativo es mayor y donde tales problemas, por lo común, se producen (73).

El amplio margen de espontaneismo y el desbordamiento de las confusas, insuficientes y desfadas normas formalmente vigentes durante los años de

la transición política produjo una situación de --  
anomía (74) que estaba necesitada de unas pautas le  
gales que definieran un marco de relaciones labora-  
les acorde con el nuevo modelo acuñado tras el reco  
nocimiento de la libertad sindical y, singularmen  
te, de la Constitución española; un marco que diera  
claridad y seguridad a lo que representaba un autén  
tico talón de Aquiles de las relaciones colectivas  
y que resolviera la dialéctica entre el espontaneis  
mo y la organización de un modo convincente y clari  
ficador. Ciertamente, a la eclosión inicial de aso  
ciaciones sindicales sucedió un lento, pero impar  
ble, proceso de decantación de las organizaciones de  
mayor representatividad, alentado de una manera es  
pecial por la clarificación que, en su día, supusie  
ron las elecciones a órganos de representación en  
las empresas celebradas al amparo del Decreto 3149/  
77, de 6 de diciembre (75); aunque de facto se produ  
jo una incuestionable identificación de los sujetos  
colectivos de mayor implantación, lo que se tradujo  
en su hegemonía en la negociación de los convenios  
del mencionado periodo y en la aceptación explícita  
de algunos de los criterios que, con posterioridad,  
se recogían en la norma (76), faltaba un marco le  
gal bien preciso que cristalizara en una norma la  
definición de los diferentes aspectos de la negocia  
ción colectiva y, entre ellos, y en un lugar prefe  
rente, la delimitación de los sujetos colectivos --

capacitados para negociar los convenios colectivos. De ahí que no sea casual que los diversos proyectos o proposiciones de ley sobre la acción sindical en la empresa y los anteproyectos de disposiciones so bre la negociación colectiva planteados antes de la promulgación de la Constitución prestaran especial atención a la determinación de los sujetos capacitados para negociar y que tal extremo fuera desde en tonces un caballo de batalla en torno al que iban a producirse importantes enfrentamientos.

Si a lo anterior se le une la convicción de que se está ante un aspecto medular en la configuración de los convenios colectivos de eficacia general regu lados por el E.T. (77), se llega a comprender con facilidad por qué los únicos sujetos reconocidos por dicha norma como capacitados para negociar en representación de los trabajadores sean, por una parte, -- los órganos de representación unitaria --comités de empresa y delegados de personal-- y, por otra, los sujetos de carácter sindical en sus diferentes niveles organizativos --representaciones sindicales en la empresa, sindicatos, federaciones y confederaciones--; ahora bien, en este último supuesto, se selecciona -- aún mas al escogerse dentro de ellos a aquéllos que superen los requisitos de representatividad exigidos legalmente, por lo que no basta que los sujetos sindicales se hayan constituido al amparo de la legisla

ción vigente sobre la materia, sino que es preciso --  
que, además, se cumplan los requisitos de referencia.  
Tal opción denota que el E.T. ha seleccionado a sujet  
tos de incuestionable significación institucional que  
reciben un auténtico trato de privilegio al ser elegid  
dos como los únicos sujetos colectivos capacitados par  
ra negociar los convenios de eficacia general; en --  
efecto, se trata de sujetos altamente formalizados, --  
por lo que se han dejado fuera el resto de la amplia  
gama de agentes colectivos que de hecho afloran -o --  
potencialmente pueden aflorar- en la dinámica colectiv  
a a la luz de la libertad sindical; se ha obviado, --  
de este modo, el favorecimiento de sujetos informales  
que tienen una configuración episódica o que tienen --  
una escasa tradición en la defensa de los intereses --  
colectivos (78).

Se trata de una selección cualitativa cuyo sentid  
do no ofrece duda alguna, puesto que nadie podrá cuest  
tionar el carácter institucional de ambos tipos de suj  
jetos. Los órganos de representación unitaria constit  
uyen una de las vías por las que se canaliza la act -  
ción colectiva en los centros de trabajo y cuentan con  
una regulación extraordinariamente formalizada en el  
Título II del E.T., que se ocupa de aspectos en ocasion  
es más propios de una norma reglamentaria que de una  
con rango de ley; la minuciosidad con que son regulad  
dos los diferentes aspectos concernientes a tales óre

Ley electoral.-  
Cfr. - Constitución art. 81.1

ganos -baste señalar el complejo procedimiento electoral, su composición, el detalle de sus competen --  
cias esparcidas a lo largo del texto estatutario, --  
los requisitos para su válida actuación- y el fuerte arraigo y tradición de los mismos en la dinámica de nuestras relaciones colectivas en las últimas déca -  
das contribuyen a darles una marcada connotación ins  
titucional, muy alejada de eventuales veleidades es-  
pontaneistas; los comités de empresa y los delegados de personal, que, en opinión del T.C.T., ostentan --  
"una representatividad orgánica legal de carácter se  
mi-público" (79), son órganos que tienen una represen  
tación cualificada, como pone de relieve el hecho de  
que el primero de ellos sea "órgano representativo y  
colegiado del conjunto de los trabajadores en la em-  
presa o centro de trabajo para la defensa de sus in-  
tereses" -segúndispone el artículo 63.1 del E.T.- y  
el que ambos sean órganos de representación legal a  
los que el ordenamiento jurídico dedica una especial  
atención (80).

Los sujetos sindicales, por su parte, constituyen, desde una perspectiva global de las relaciones -  
laborales, los sujetos colectivos por antonomasia en  
la formulación y defensa de los intereses de los tra  
bajadores, esto es, los sujetos a través de los que  
se ha llevado a cabo tradicionalmente su representa-  
ción; la importante función que la Constitución espa

ñola les reconoce en su artículo 7, el alcance del re conocimiento de la libertad sindical efectuada en su artículo 28.1 -lo que ha dado lugar a que el Tribunal Constitucional haya remarcado "el carácter de organismos básicos del sistema político"(81)- y el decisivo papel que juegan en la realidad de las relaciones colectivas hacen absolutamente indiscutible el reconoci miento de los sujetos sindicales. Si, por otra parte, se tiene en cuenta que no cualquier asociación sindical puede negociar un convenio colectivo estatutario, sino tan sólo aquéllas que sean realmente representativas, llegaremos a la conclusión de que se ha seguido en esta materia un criterio doblemente selectivo.

2.2.3. LA EXIGENCIA ACUMULATIVA DE MAYORIAS EN LA CON-  
FIGURACION DE LAS PARTES DEL CONVENIO Y EN LA  
CONFORMACION DE VOLUNTADES

Además, ha de señalarse que el E.T. no sólo ha -- establecido una selección cualitativa de sujetos a -- los efectos de la negociación colectiva, sino que tam-- bién ha precisado la exigencia de ciertos quorums pa-- ra que los mismos puedan seguir ostentando la condi-- ción de representantes cualificados y, de ese modo, -- puedan llevar a término la negociación; esto es, no -- se limita la norma a escoger a determinados sujetos -- como consecuencia de su específica naturaleza y signi

LOBS  
/Ø

ficación, sino que, además, exige para su válida actuación unos precisos requisitos en orden a garantizar la suficiencia representativa de los mismos. El intervencionismo normativo va dirigido a asegurar no sólo que los sujetos elegidos son representativos, en un primer momento, sino que esta condición se observe a lo largo de los diferentes tramos que configuran la negociación colectiva. No obstante, dado el diverso carácter de los sujetos capacitados para negociar, los requisitos exigidos por el E.T., aún teniendo la finalidad común señalada, se adecuan a cada uno de ellos, por lo que conviene hacer un análisis matizado de los mismos.

Como se verá, he huido deliberadamente de efectuar una construcción basada en los conceptos de capacidad y legitimación o de utilizar en exclusividad este último término por entender que, pese a la fórmula empleada por la sección segunda, capítulo primero del Título III del E.T., en el fondo, ambos conceptos son englobables en la misma idea en la materia que nos ocupa. El uso del término legitimación por el E.T., requiere alguna reflexión al objeto de precisar el sentido y el alcance del mismo, además de su eventual relación con la noción de capacidad. Tanto este concepto como el de legitimación tienen una precisa significación en el Derecho Procesal donde la doctrina ha perfilado fielmente su respectivo sentido, donde

se distingue entre capacidad para ser parte, capaci -  
dad de obrar procesal -también llamada "legitimatio -  
ad procesum"- y la legitimación propiamente dicha - -  
-también conocida con el nombre de "legitimatio ad --  
causam"- (82).

Ahora bien, el uso de tales conceptos no es pri-  
vativo del Derecho Procesal (83), sino que ellos son -  
también usados en otras ramas del ordenamiento jurídi  
co con una significación no siempre plenamente coinci-  
dente entre sí; en concreto, es cierto que el término  
legitimación ha transcendido del área de la citada ra  
ma del derecho, siendo, en expresión de ALONSO OLEA -  
un concepto a medio camino entre el Derecho Procesal  
y el material (84); el mencionado término es empleado  
lejos de su inicial connotación estrictamente proce -  
sal, cuando se emplea para atribuir a uno o varios su  
jetos una facultad con el alcance y en los términos -  
que la ley establece. En este sentido, el concepto de  
legitimación es equivalente al de capacidad, pues, en  
mi opinión, ambos conceptos se utilizan de modo indis-  
tinto, para referirse a un mismo supuesto, dado que -  
el primero de ellos viene a significar la concesión -  
por una ley de una capacidad de obrar bien precisa --  
que habilita para el ejercicio de determinado derecho.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, y, en par-  
ticular, en el plano de las relaciones colectivas, la



segunda de las acepciones indicadas ha hecho fortuna hasta el punto que se ha utilizado con profusión - en los últimos años para designar la atribución de de terminada concreción de la capacidad de obrar (85). - Esto ha sucedido, particularmente, en materia de negociación colectiva donde, desde el reconocimiento de - la libertad sindical, se ha generalizado paulatinamente el uso del término legitimación para identificar - a los sujetos colectivos que tendrían aptitud legal - para participar en dicha negociación, siempre que se cumplieran los requisitos y condiciones fijados por - la ley (86). Con anterioridad a dicho momento, el término en cuestión no era utilizado ni por la legisla-- ción ni por la doctrina salvo en algún supuesto excep-- cional (87) y es a lo largo de la transición política cuando su uso se va haciendo común tanto en el plano legal o de proyectos legislativos (88) y, con poste- rioridad, la doctrina laboralista lo utilizará no só- lo en el ámbito negocial, sino también en otras mate- rias como sinónimo de una específica capacidad de - - obrar (89).

/

De ahí que, en mi opinión, el sentido implícito del concepto de legitimación en el título III del - - E.T. esté claro tras la interpretación anteriormente efectuada y equivalga al de capacidad para convenir, esto es, a la atribución a ciertos sujetos colectivos que dicha norma regula; por otra parte, no puede de -

jarse de señalar la criticable construcción terminológica resultante de la reiteración entre el título de la mencionada sección y el epígrafe del artículo 87.1, lo que supone una falta de rigor al identificar el rótulo global de una sección con el contenido de un artículo, cuando la primera contiene no sólo la regulación de la legitimación como la de los diferentes aspectos de la comisión negociadora que rebasan ampliamente tal concepto para inscribirse mejor en el de -- constitución y funcionamiento de la citada comisión.-- De ahí que, pese a la terminología empleada por el -- E.T., prefiera la de capacidad convencional o negocial por ser, a mi juicio, más precisa y elocuente de la - materia a la que nos estamos refiriendo. A consecuencia de lo anterior, no tiene, en mi opinión, demasiado sentido definir hasta donde llega la capacidad y - donde comienza la legitimación en el complejo esquema legal sobre la regulación de los diferentes requisi - tos que el E.T. exige a los sujetos colectivos para - que puedan negociar dentro del marco estatutario, sin desconocer por ello el valor de diversas y depuradas aportaciones doctrinales sobre la materia no coinci - dentes entre sí, por otra parte (90). Ello no obsta - para que, dada la peculiaridad de la estructura de la regulación estatutaria, haya de precisarse más al objeto de distinguir entre la capacidad singularizada - de ciertos sujetos colectivos para formar parte de la comisión negociadora -regulada por el artículo 87 del

E.T.- y la capacidad para ser parte de los convenios colectivos -especificada en el artículo 88-.

Así, por lo que a los órganos de representación unitaria se refiere, cabe decir que, obviamente, tienen capacidad para negociar en la medida en que actúen -- conforme a las reglas que les son propias para que su constitución y su conformación de voluntad sean válidas; en concreto, necesitan que los comités de empresa y los delegados de personal actúen de forma colegiada y mancomunada respectivamente, para que puedan constituirse como tales y, en consecuencia, para que puedan negociar los mencionados convenios colectivos. Tal exigencia se traduce, a la postre, como en su momento se verá con mayor detalle, en la actuación por la voluntad mayoritaria de los miembros que componen cada uno de los mencionados órganos; el silencio sobre tal aspecto en el Título III del E.T. se suple -- por la obligada remisión a lo dispuesto con carácter general en su Título II.

En materia de delimitación de los sujetos sindicales capacitados para negociar, la regulación es más compleja, habida cuenta del carácter de los mismos, - puesto que aquéllos -a diferencia de lo que sucede -- con los órganos de representación unitaria que representan al conjunto de los trabajadores comprendidos - dentro de la unidad funcional donde hayan sido elegi-

dos-, ostentan una representación parcial que obstaculiza, en principio, la conclusión de convenios colectivos de eficacia general. Sin embargo, el E.T. ha establecido un criterio tendente a garantizar la representatividad de los sujetos sindicales en la perspectiva de que los convenios en los que ellos sean parte alcancen la eficacia general prevista (91). Dicho propósito se articula en la norma de diferente manera según se trate de convenios colectivos en la empresa o ámbito inferior a ella o de convenios supraempresariales: en el primer supuesto, se exige una representatividad de conjunto a las representaciones sindicales -- consistente en que han de sumar, al menos, la mayoría de los miembros del comité de empresa constituido en el ámbito de aplicación del convenio (artículo 87.1 - párrafo segundo), sin que haya un pronunciamiento legal expreso acerca de la representatividad singular - que haya de ostentar cada una de las representaciones sindicales que pretendan participar en la negociación del convenio, como se expondrá más adelante.

En el segundo supuesto, es decir, en el relativo a los convenios colectivos de ámbito supraempresarial, la regulación del extremo que nos ocupa está más perfilada que en el anterior al haber establecido el -- E.T. un doble y acumulativo requisito de representatividad: el primero afecta a la delimitación individualizada o singular de los "sindicatos, federaciones y

confederaciones" que, como tales y según el ámbito -- concreto de aplicación del convenio, aspiren a participar en la negociación del convenio en cuestión y se traduce en la exigencia establecida por el artículo - 87.2 del E.T. relativa que cada uno de ellos cuente, en expresión un tanto criticable y polémica, "con un mínimo del diez por ciento de los miembros del comité o de los delegados de personal del ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio"(92) o del - quince por ciento de los mismos dentro del ámbito fun - cional de referencia si se trata de sujetos sindica - les que tienen únicamente implantación en alguna comu - nidad autónoma; este último porcentaje va dirigido a las asociaciones sindicales que, por no estar integra - das en una federación o confederación de ámbito esta - tal, circunscriben su área de actuación a una de las unidades territoriales en que se estructura el Estado español y en un claro reconocimiento del hecho dife - rencial autonómico. El segundo requisito (establecido por el artículo 88.1 párrafo segundo) concierne a la representatividad de conjunto, esto es, al número de miembros de los comités de empresa y delegados de per - sonal del ámbito de aplicación del convenio que han - de sumar los sujetos sindicales que cumplen el requisi - to señalado anteriormente; en concreto, se exige que reúnan como mínimo la mayoría absoluta de los citados miembros para que la comisión negociadora del conve - nio esté válidamente constituida y se pueda, por tan - to, comenzar a deliberar sobre el mismo.

Ahora bien, las exigencias de representatividad que el E.T. establece no se limitan a los sujetos que actúan en la negociación colectiva en representación de los trabajadores, puesto que tal finalidad está -- presente asimismo en el tratamiento legal dado a los sujetos capacitados para negociar convenios de eficacia general en representación de los empresarios. Basta señalar que, en los convenios de ámbito empresarial, está capacitado, obviamente, el empresario, pese a la omisión del artículo 87.1, suplida por lo dispuesto en el artículo 88.1 párrafo primero -que alude al "empresario o sus representantes" (93)-; en los superiores a aquéllos se produce también un desdoblamiento de requisitos, pues se exige la representatividad individualizada, esto es, que las asociaciones empresariales cuenten con más del diez por ciento de los empresarios afectados por el ámbito de aplicación del convenio o, en el caso de asociaciones de comunidades autónomas, con un quince por ciento de los empresarios integrados dentro del ámbito funcional del convenio (artículo 87.2) y, por otra, que las asociaciones empresariales que superen tales porcentajes -- tengan una representatividad de conjunto consistente en la representación, como mínimo, de la mayoría de los empresarios afectados por el convenio (artículo 88.1 párrafo segundo) (94).

Por último, conviene resaltar que el E.T. est -  
blece un requisito adicional de cierre aplicable a to -  
dos los supuestos de negociación colectiva, tanto a -  
la llevada a cabo en el ámbito de la empresa como en  
el superior a ella y tanto por lo que respecta a la -  
representación de los trabajadores como a la de los -  
empresarios. Me refiero a la exigencia establecida --  
por el artículo 89.3 relativa a que los acuerdos de -  
la comisión negociadora del convenio requerirán en to -  
do caso "el voto favorable del sesenta por ciento de  
cada una de las dos representaciones sindicales" (95).

De la exposición anterior se desprende que la obs -  
sesión por la concurrencia de reglas de mayoría está  
presente en la regulación estatutaria: los comités de  
empresa han de actuar mayoritariamente, los delegados  
de personal de modo mancomunado, lo que, a la postre,  
se traduce también en una actuación mayoritaria; los  
sujetos sindicales y las asociaciones empresariales -  
han de acreditar una representatividad individualizad -  
da -con excepción, en el primer caso, de las represent -  
taciones sindicales de empresa- y global o de conjunt -  
to -exigiéndose en este supuesto la mayoría absoluta  
a la representación de los trabajadores y la mera may -  
oría a la de los empresarios-. Y, por último, no cono -  
forme el legislador con las exigencias anteriores, --  
añade una mayoría cualificada -el sesenta por ciento-  
en la toma de los acuerdos en el seno de la comisión  
negociadora.

La superposición de requisitos es clara y articula progresivamente la composición de la comisión negociadora y la posterior adopción de acuerdos, configurando un auténtico "in crescendo", como gráficamente ha señalado OJEDA AVILES (96). Todos los requisitos mencionados tienen igual valor y ninguno de ellos puede ser incumplido si se quiere que el convenio colectivo que, eventualmente, se concluya alcance la eficacia general y la ausencia de uno de los requisitos legalmente exigidos no puede ser suplida por la concurrencia de otras circunstancias como, por ejemplo, la celebración de un referendun entre los trabajadores - que pretenda subsanar aquélla; no puede establecerse una graduación de importancia entre ellos, como si - - unos tuvieran un valor absoluto y los otros, relativo o accidental, desde el momento en que han de ser observados todos y cada uno, puesto que son interdependientes entre sí y constituyen el entramado de las garantías subjetivas de la negociación colectiva estatutaria. Ha de seguirse un orden cronológico en el cumplimiento de los diferentes requisitos fijados por la ley y ha de comprobarse sucesivamente la observancia de cada uno de ellos, comenzando por aquéllos que delimitan individualizadamente a los sujetos colectivos capacitados para negociar, para continuar con aquéllos otros que velan por la validez de la comisión negociadora y concluir, a modo de cierre, con la exigencia de la indicada mayoría cualificada en la adopción de los acuerdos.



Así, basta que no se cumpla uno de los requisi -  
tos establecidos por el E.T. para que el convenio re  
sultante deje de tener la condición de convenio colec  
tivo de eficacia general y pase a tener la considera-  
ción de convenio extraestatutario, lo que es lo mismo,  
de eficacia limitada a los empresarios y trabajadores  
representados en la conclusión del mismo. Se está, en  
definitiva, ante requisitos acumulativos y no alternati  
tivos y también recíprocos, esto es, exigibles a am -  
bas partes, y necesarios todos ellos para dotar a un  
convenio de eficacia general; no cabe acudir al recur  
so de fórmulas mixtas no previstas en el E.T. que con  
tradicen su literalidad y el espíritu que preside la  
regulación de los requisitos subjetivos: así, no ca -  
bría que, junto a los sujetos legalmente capacitados  
para negociar los convenios de eficacia general, se -  
produjeran apoderamientos de determinados delegados -  
de personal y de miembros de los comités de empresa,  
aunque, en su conjunto, sumaran más del diez por cient  
to de los mismos, sin que ello sea contrario a la li-  
bertad sindical, como ya ha tenido ocasión de manifestar  
el Tribunal Constitucional (97); como tampoco ca-  
bría admitir la existencia de coaliciones de sindica-  
tos que no superen los porcentajes de representativi-  
dad individual previstos por el E.T. al objeto de su-  
mar su respectiva tasa de presencia en los órganos de  
representación unitaria y estar presentes de ese modo  
en la comisión negociadora, a diferencia de lo que el  
artículo 85.3 del proyecto de E.T. establecía.

Hay, en conclusión, un precepto que se proyecta sobre lo anteriormente expuesto y que supone una nueva limitación, tal como es el relativo a que ninguna de las partes de la comisión negociadora podrá superar el número de doce miembros en los convenios de ámbito empresarial y de quince en los supraempresariales -artículo 88.3 del E.T.-; la razón de este criterio reglamentista radica en que tampoco se ha estimado oportuno dejar indeterminado este importante aspecto de la negociación colectiva y junto a la selección de los sujetos capacitados para negociar se limita la composición de la citada comisión por razones de operatividad, esto es, para evitar que tal comisión se vuelva inoperante ante la existencia de un número elevado de representantes, pues se tiene la convicción de que esto podría dificultar enormemente el proceso negociador (98).

#### 2.2.4. VALORACION DEL INTERVENCIONISMO LEGAL EN MATERIA DE GARANTIAS SUBJETIVAS

Que duda cabe que se está ante una regulación extraordinariamente rígida de los aspectos subjetivos de la negociación colectiva, como en su momento se - - apuntó. Ahora bien, la razón última de tal minuciosidad y rigidez se encuentra fácilmente en la eficacia general de los convenios estatutarios, pues esta op -

ción justifica el establecimiento de una serie de --  
restricciones de índole subjetiva que no son más que  
uno de los costes, a mi modo de ver el más relevante,  
de la modalidad convencional regulada por la mencio-  
nada norma (99). En efecto, el precio que ha debido  
pagar cualquier convenio colectivo que aspire a te -  
ner eficacia general es la estricta adecuación de --  
las partes a las reglas establecidas por la norma o,  
en palabras de RODRIGUEZ SAÑUDO, garantías de identi  
ficación, de responsabilidad y de institucionaliza -  
ción de los sujetos pactantes de los convenios (100).

En efecto, la valoración de los diferentes re -  
quisitos que conforman la delimitación de los suje -  
tos capacitados para negociar los convenios regula -  
dos por el E.T. en ningún momento puede perder de --  
vista que, dado que la eficacia general de los mis -  
mos se establece a priori, esto es, como un punto de  
partida y no como un trámite ulterior predicado tan  
sólo de ciertos convenios de los concluidos conforme  
a dicha norma, han de fijarse determinadas garantías  
frente a la sociedad en general y frente a los terce  
ros no representados en la celebración del convenio  
pero afectados por el mismo. Que duda cabe que el re  
conocimiento de la eficacia general de los conve - -  
nios supone nada menos que la asignación de lo que -  
un sector de la doctrina ha calificado como funcio -  
nes paralegislativas o semipúblicas y de ahí que el

Estado no haya cedido desinteresadamente una atribución que, en teoría, le corresponde y, por ello, haya impuesto unas estrictas y rigurosas restricciones a la hora de seleccionar los sujetos que van a suplantarle en el desempeño de tan importante función (101). El alcance no sólo de la eficacia personal general - en sí misma, sino también la amplitud del poder otorgado a las "organizaciones sindicales y asociaciones patronales más representativas" por el artículo 83.2 del E.T. a la hora de sentar los principios básicos para la ordenación de la negociación colectiva en su conjunto -atribución criticada por un sector de la doctrina (102)- imponía una restricción subjetiva. - Por otra parte, cabe destacar que el reconocimiento de tales atribuciones a los mencionados sujetos colectivos constituye uno de los aspectos que ha dado lugar a lo que un sector de la doctrina ha venido en llamar neocorporativismo por la función que los mismos desempeñan en un sistema democrático (103).

El sentido real de tales normas ha de ser considerado como un intervencionismo garantista o cautelar derivado directamente de la importancia de la atribución que el Estado cede en beneficio de sujetos colectivos de naturaleza privada. Tal finalidad se ve reforzada por el establecimiento de otros preceptos tendentes también a que se cumplan las reglas de juego impuestas por el E.T. en materia de negocia

ción colectiva: me refiero al significado del mencionado artículo 90.5 que cobra un particular relieve -- a la luz de los rigurosos requisitos establecidos en materia de delimitación de los sujetos colectivos capacitados para negociar convenios de eficacia general y puede actuar como un instrumento de control -- del cumplimiento de los requisitos legales en tal materia y de garantía de las minorías no representadas en la negociación del convenio en cuestión.

Ciertamente, la doctrina se ha planteado si el coste del erga omnes es reducido o elevado medido en términos de merma de la autonomía colectiva, esto -- es, de cesión al intervencionismo estatal. Desde mi punto de vista, cabe señalar que si se consideran en sí mismos los condicionamientos que el E.T. impone -- en materia de los sujetos negociales y de mecanismos de conformación de su voluntad indudablemente se advierte una fuerte limitación y un nulo espacio reservado para la autonomía colectiva. Ahora bien, si se amplía la perspectiva y se hace una valoración de -- conjunto del balance entre el intervencionismo normativo y el espacio resultante para el libre juego de la autonomía colectiva en materia de negociación colectiva, debe concluirse que el Título III del E.T. no es una norma que se incline hacia el primero de -- los polos indicados, sino que, por el contrario, da un amplísimo margen para el juego de la referida autonomía.

Entiendo que la perspectiva que valora de modo global el mencionado título es la más acertada, pues con ella se sitúa en sus justos términos el fuerte - intervencionismo producido en materia de la delimitación de las partes de los convenios y de las reglas para la válida conformación de sus voluntades; de seguirse la óptica apuntada en primer lugar, -aquélla que se ciñe tan sólo al grado de intervencionismo -- operado en esta materia-, se desnaturaliza el problema al parcializarse, esto es, al abordarse como un - todo lo que no es más que una parte de un entramado más amplio. De ahí que pueda mantenerse que la autonomía colectiva queda en conjunto garantizada satisfactoriamente, pues el intervencionismo es la excepción, por importante que ella sea -como en el caso - que nos ocupa- y no la regla (104).

X

Para demostrar el grado de autonomía colectiva garantizado por el legislador baste recordar las materias en las que el E.T. ha sido deliberadamente -- abstencionista: una mera comparación con lo que sucedía en la legislación precedente e, incluso sin ir - tan lejos, con el proyecto de E.T. ilustra hasta -- qué punto se ha producido, en términos generales, -- una significativa ampliación del área reservada a la autonomía negocial y, en lógica contrapartida, una - disminución de la heteronomía en la fijación de los diferentes extremos que constituyen la negociación -

colectiva (105). En efecto, a diferencia de lo que sucedía en el proyecto, el E.T. ha preferido rebajar el alcance de su grado de intervencionismo en el conjunto del Título III y se ha limitado a concentrarlo en ciertas materias, a su juicio, más relevantes. -- Los cambios habidos en el texto final del E.T. se -- han traducido en un mayor margen para la autonomía colectiva al modificar el signo de la regulación de ciertas materias y trasladarlas al área de aquélla; baste señalar lo relativo al establecimiento de unidades de contratación -artículo 81 del proyecto-, la vigencia mínima de un año en la duración del convenio -artículo 84-, o la homologación encubierta del mismo por la autoridad laboral -artículo 87.5- o el mecanismo de arbitraje forzoso previsto para el caso de desacuerdo entre las partes -artículo 90 en relación al 100-, si bien éste último supuesto pertenece a un título que fué desgajado del E.T. a lo largo de su elaboración parlamentaria.

La intensidad del intervencionismo en la rigurosa delimitación de los sujetos negociadores se diluye si se amplía la perspectiva y me hace concluir -- con SALA FRANCO (106) y VALDES DAL-RE (107) que el precio del erga omnes no es, en su conjunto, elevado desde el momento en que las partes pueden fijar libremente aspectos sustanciales del propio convenio, como su ámbito de aplicación, sin sujeción a unidades

predeterminadas, el contenido, la duración del convenio y no existe una homologación encubierta o explícita del mismo; respecto a este último aspecto cabe precisar que la aprobación del convenio depende únicamente de la voluntad de las partes (108), teniendo la intervención administrativa una función garantizadora de la publicidad del convenio y, en su caso, --cautelar, si se hace uso de la iniciativa prevista --en el artículo 90.5 del E.T.

Por último, cabe decir que la rigidez en materia de delimitación de los requisitos de delimitación --ción de los sujetos negociales y de conformación de voluntades condiciona hasta tal punto la conclusión de convenios colectivos de eficacia general que puede traducirse en una proliferación de convenios de --eficacia limitada en detrimento de aquéllos, como ha puesto de relieve un amplio sector de la doctrina --(109), puesto que en ellos no hay ninguna restricción --ción subjetiva al encontrar acomodo en la amplísima formulación del artículo 37.1 de la C.E.; en efecto, la exigencia de una representación cualificada y la superposición de requisitos en la materia que nos --ocupa puede verse truncada en el panorama de las relaciones colectivas españolas, por la ausencia de --unidad entre las principales organizaciones sindicales y, con ello, obstaculizar el desarrollo de la modalidad convencional regulada por el Título III del



E.T. A mi juicio, la viabilidad jurídica de los convenios colectivos de eficacia limitada no ofrece duda alguna, en contra de la opinión de MONTÓYA MELGAR (110), puesto que hay sobrados y consistentes argumentos que así lo avalan (111): el fundamental, el relativo a las ineludibles exigencias de la libertad sindical, puesto que un amplio reconocimiento de la misma, conforme a lo establecido por la Constitución española y a lo interpretado por la O.I.T., impide circunscribir la negociación colectiva a lo dispuesto en el E.T. puesto que constituiría un reduccionismo inaceptable al violar la referida libertad y al ser, además, contrario a la amplia dicción del artículo 37.1 de la C.E.; hay otros argumentos de puro valor declarativo basados en la interpretación a sensu contrario de los artículos 82.3 y 90.1 del E.T. y en la formulación efectuada por ciertas normas -artículo 1.c/ del Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, regulador de la creación del I.M.A.C.- cuando alude, de modo expreso, a que entre sus funciones se encuentra la relativa al depósito de los "convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales", así como la propia indeterminación del artículo 3.1.b y 3.3 del E.T. en sus genéricas referencias a los convenios colectivos y a las normas -- pactadas respectivamente.

La admisión de una dualidad convencional, independientemente de los problemas, en ocasiones arduos, que suscita la inexistencia de un estatuto jurídico bien preciso de los de eficacia limitada, constituye, a mi juicio, una auténtica válvula de escape frente a la rigidez del E.T. en la materia que nos ocupa y contribuye a desdramatizar el problema, dado que no conviene perder de vista en ningún momento que los convenios de eficacia general son convenios de un carácter verdaderamente extraordinario, especial (112) y que de ahí deriva el fuerte intervencionismo de -- que son objeto. De no reunirse los requisitos fijados por el E.T. queda abierto un amplio margen a la posibilidad de negociar convenios de eficacia limitada, lo cual no supone más que no se cumplen los requisitos de excepción que dicha norma establece y -- que, por consiguiente, sólo afectarán a quienes estuvieron representados en su conclusión.

### 3. LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS, LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y LAS EXIGENCIAS DE LA LIBERTAD SINDICAL

La admisión de la eficacia general de los convenios colectivos regulados por el E.T. y negociados por sujetos de representación cualificada plantea un problema extremadamente delicado, sobre el que con -

viene definirse con mayor detalle, a saber, el relativo a su adecuación a la libertad sindical y, en concreto, a una eventual conculcación de la misma. De todos modos, y a fin de situar fielmente el tema, ha de precisarse que el problema no se suscita cuando negocian los órganos de representación unitaria en la empresa sino únicamente cuando lo hacen los sujetos de naturaleza sindical; la razón es bien clara, desde el momento en que, en el primer caso, de acuerdo con la ley, los comités de empresa y los delegados de personal son elegidos por los trabajadores de una determinada unidad funcional -el centro de trabajo- y, en términos generales, puede hablarse de una representación total que incluye, incluso, a aquéllos trabajadores que, residualmente, pueden no participar en la elección de los mismos -los no fijos, si no entra en funcionamiento el mecanismo previsto en el artículo 72 del E.T., los que, de modo voluntario, se abstengan en la votación o los contratados tras la celebración de las elecciones, por ejemplo (113)-. Tales órganos representan ex lege al conjunto de los trabajadores comprendidos dentro de la unidad en la que se han constituido, por lo que el convenio colectivo que suscriban con el empresario será de aplicación a todos ellos (114). El hecho de que comités y delegados no se construyan sobre una base asociativa y que, por imperativo legal, sean elegidos y representen al conjunto de los traba

jadores evita mayores problemas sobre la aplicación general a todos ellos de un convenio negociado entre sus representantes y el empresario.

### 3.1. REPRESENTACION Y REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS EN EL DERECHO ESPAÑOL

Por el contrario, el problema se plantea cuando quienes negocien los convenios colectivos son sujetos de naturaleza sindical ya sea en el ámbito de empresa o inferior o en los supraempresariales, dado que son representaciones parciales al basarse sobre la libre afiliación de los trabajadores. En efecto, el hecho de que tales sujetos negocien con el empresario o las asociaciones empresariales unos convenios colectivos que sean de eficacia general parece contradictorio dado que, desde los estrictos esquemas de la representación voluntaria, no se explica que unos sujetos colectivos constituidos sobre la base de la afiliación voluntaria puedan afectar con su actuación negocial a una serie de trabajadores que ningún vínculo guardan con ellos. Ciertamente, los mecanismos de la representación voluntaria, suficientemente claros en el plano de la teoría general del Derecho (115), resultan a todas luces inadecuados en la materia que nos ocupa desde el momento en que se introduce un nuevo concepto que trastoca los presu-

puestos sobre los que aquélla se asienta, a saber, - el de la representatividad. Esta noción -lo ha anali- zado con detalle GRANDI (116)- surge en el ámbito -- del Derecho del Trabajo indisolublemente unida a la existencia de los sindicatos que han evolucionado -- desde una primitiva concepción privatista -únicamen- te como representantes de los trabajadores a ellos - afiliados- a una representación de los intereses ge- nerales de los trabajadores; en ese tránsito se pro- duce una profunda mutación, que va a tener unas con- secuencias de enorme trascendencia en las relaciones colectivas, puesto que quiebra el esquema de la re - presentación voluntaria y se acuñan nuevos conceptos y nuevas construcciones que adecuan la teoría jurídi- ca a las nuevas realidades, como la doctrina (117) y la jurisprudencia (118) han reconocido de modo unáni- me.

En la evolución señalada, que pone en cuestión y obliga a redefinir la propia naturaleza jurídica - del sindicato (119), surge con fuerza la noción de - la representatividad sindical -"concepto éste inde- mostrable en puros términos del Derecho privado", en palabras de ALONSO GARCIA (120)-, que no supone una representación total de todos y cada uno de los tra- bajadores comprendidos en un ámbito dado, sino, por el contrario, una aceptada suficiencia representati- va del o de los sindicatos en él implantados medida

conforme a uno o varios criterios objetivos que la propia ley establece. Como no podía ser de otra forma, la ruptura con los postulados del Derecho Civil se produce como consecuencia de un intervencionismo normativo que rompe el equilibrio a fin de conseguir que la acción de los sindicatos pueda afectar a terceros ajenos a ellos, pues, lo ha señalado BORRAJO DACRUZ, "la representatividad no es una cuestión privada, a resolver tan sólo entre partes" (121); todo ello se traduce en la configuración de una representación no voluntaria sino de naturaleza legal -figura, por otra parte, tampoco desconocida en el Derecho Civil (122)- y también de una representación de intereses y no de voluntades como, asimismo, sucede con los comités de empresa y los delegados de personal (123), sin que haya connotación alguna de mandato imperativo entre los representantes y los representados (124).

El ordenamiento español surgido tras la reinstauración de la libertad sindical, ha sido enormemente receptivo al tránsito señalado y, en concreto, a la propia noción de representatividad al haber propiciado en el texto constitucional las bases para un entendimiento amplio del carácter de la representación de los sindicatos. Es cierto que la noción fué reconocida tempranamente en el ordenamiento preconstitucional español (125), pero es en el texto constitu-

cional donde aquélla va a encontrar plena cobertura, como se acaba de señalar, y ello pese a que, curiosamente, la C.E. no efectúe mención alguna a la representatividad de los sindicatos sino a éstos en general o, en su caso, y más genéricamente aún, a los -- "representantes de los trabajadores", como sucede en el artículo 37.1; es verdad que, como acertadamente ha puesto de relieve BORRAJO DACRUZ, "el estatuto jurídico del sindicato representativo en España está en precario" (126), y que se trata de una noción carente de una regulación bien precisa y sistematizada, dado que por el momento se encuentra dispersa en diferentes normas legales de diferente rango jerárquico.

Ahora bien, puede decirse que se encuentran en el texto constitucional resortes suficientes para poner en entredicho una visión restrictiva de la representación de los sindicatos -y también, por supuesto, de las asociaciones empresariales-; en concreto, el alcance de su artículo 7 -"auténtica clave de bóveda del entero edificio sindical" al ser "la disposición de mayor envergadura de entre las que el texto constitucional dedica a lo que en terminología habitual se denominan relaciones colectivas de trabajo" en -- acertada expresión de VALDES DAL-RE (127)- no ofrece lugar a dudas habida cuenta de su ubicación y de sentido institucional; dentro del entramado constitucio

nal, los sindicatos -y las asociaciones empresaria-  
les- están llamados a desempeñar una función de enor-  
me relieve -similar a la de los partidos políticos -  
a los que se alude en el artículo 6 del mismo texto  
legal-, lo que da al traste con cualquier interpre-  
tación estrictamente privatista de los mismos y que,  
por otra parte, tiene indudable ascendiente sobre el  
resto de los artículos en los que se contempla algu-  
na de las posibles proyecciones de su actuación -se-  
ñaladamente, 28.1 y 2, 37.1 y 2, 129.1 y 2, 131. 2 e,  
incluso, el 105.a-, como el propio Tribunal Constitu-  
cional ha tenido ya ocasión de poner de manifiesto -  
al decir sin ningún tipo de ambages que "su función  
no es únicamente la de representar a sus miembros, -  
a través de los esquemas del apoderamiento y de la -  
representación del derecho privado. Cuando la Consti-  
tución y la ley les invisten con la función de defen-  
der los intereses de los trabajadores les legitiman  
para ejercer aquéllos derechos que, aún pertenecien-  
do en puridad a cada uno de los trabajadores ut sin-  
gulis, sean de necesario ejercicio colectivo" y que  
"los sindicatos tienen genéricamente capacidad para  
representar a los trabajadores" (128).

De ahí que no sea nada extraño que la legisla-  
ción española, ccnforme a las pautas constituciona-  
les señaladas, haya utilizado abundantemente con pos-  
terioridad la noción de representatividad, como una



noción indisolublemente unida al paso de la representación voluntaria a la significación institucional - de los sindicatos y, en concreto, a la representación genérica de los intereses de los trabajadores, más allá de las reglas propias de la afiliación voluntaria. Significativamente, es en materia de negociación de convenios colectivos de eficacia general -y también en materia de participación institucional (129)-donde se establecen por vez primera los criterios de determinación de la representatividad de los sindicatos y donde se perfila la noción de referencia.

Ahora bien, el tema de la adecuación a la libertad sindical -tal y como es regulada por la Constitución española- de los artículos del E.T. relativos a la representatividad sindical y a la aceptación de los convenios colectivos de eficacia general ha sido profundamente polémico en la doctrina. En efecto, se han mantenido posiciones contrapuestas: para un sector de la misma -cuyos más destacados exponentes son ALONSO GARICA (130), BORRAJO DACRUZ (131) y RIVERO LAMAS (132)- se ha producido una ruptura entre la libertad sindical y su corolario inevitable -el convenio colectivo de eficacia limitada- al imponerse a terceros no representados en la conclusión del mismo, lo que se inscribe mejor dentro de una concepción orgánica y corporativista más propia de un sindicalismo constituido conforme al Derecho público que de

un ordenamiento basado en la libertad sindical, sin que se hayan adoptado las garantías pertinentes para que tal ruptura pueda darse; por el contrario, para otro sector doctrinal no se produce una vulneración de la mencionada libertad, habida cuenta que, según SAGARDOY BENGOCHEA, la eficacia general de los convenios "ope legis" no obliga a sindicarse y únicamente se limita a primar a ciertos sindicatos, lo que no va en contra de lo dispuesto por la O.I.T. en la materia que nos ocupa (133) y, según VALDES DAL-RE y sin perjuicio de reconocer que la admisión por el E.T. de la representatividad sindical "roza la inconstitucionalidad" (134), el hecho de que no se prohíba la negociación de convenios colectivos de eficacia limitada impide que la referida vulneración se produzca (135), juicio compartido asimismo por SALA - - FRANCO (136).

El problema, a mi juicio, es susceptible de ser analizado desde dos vertientes bien diferenciadas: - la primera, la relativa a la compatibilidad entre la libertad sindical y la noción de representatividad sindical y de los convenios colectivos de eficacia general considerados en sí mismos y en abstracto; la segunda, la concerniente a si el rango del E.T. -ley ordinaria- es suficiente para albergar la regulación de ambos extremos dada la ubicación y el alcance del artículo 28.1 de la C.E. El tema es complejo y, por

ello, se efectúa el desdoblamiento indicado a fin de delimitar con claridad las diferentes perspectivas - que, en mi opinión, el mismo ofrece.

3.2. ADECUACION DE LA NOCION DE LA REPRESENTATIVIDAD DE LOS SINDICATOS Y DE LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS A LA LIBERTAD SINDICAL

Respecto al primero de los aspectos apuntados -la de la compatibilidad genérica entre la noción citada y la libertad sindical- cabe decir que, en mi opinión, no suscita mayor problema como lo confirma la común aceptación de la idea de la representatividad de los sindicatos tanto en el Derecho comparado, como, en las formulaciones de la O.I.T. -como ha analizado con detalle un amplísimo sector de la doctrina tanto española como extranjera (137)-, siempre -- que se condicione tal cualidad a la concurrencia de ciertos requisitos objetivos que eviten cualquier veleidad discriminatoria o cualquier injerencia sobre el particular. La noción pertenece ya al patrimonio de los países en los que la libertad sindical ha tenido como corolario inevitable el pluralismo sindi-cal y donde el legislador se ha visto obligado a establecer lo que ALONSO GARCIA ha llamado un sistema de "pluralismo privilegiado" (138).

En efecto, que duda cabe que, en principio, la libertad sindical se ve resentida por el hecho de -- que se escalafonen los sindicatos y se otorgan a los de mayor representatividad determinadas atribuciones que les confieren un indudable lugar de privilegio -- en la configuración de las relaciones colectivas -- (139); ahora bien, tal opción de política legislativa encuentra su justificación en la existencia de in cuestionables elementos objetivables que, por medio de contrastadas y objetivas variables de medición de la representatividad establecidas por la propia ley -- como, por ejemplo, la afiliación, la cotización o, como sucede en el caso español, la presencia en los órganos de representación unitaria en las empresas -- determinan en cada momento qué sindicato o sindica -- tos son merecedores de la consideración de representativos. Se establece una desigualdad de trato entre los sindicatos que no responde a un capricho del legislador sino a la existencia de factores objetivos que la legitiman y la hacen, en principio, impermeable a eventuales acusaciones de trato discriminato -- rio, pues éstos sólo prosperarían si ante una situación igual se responde con un criterio desigual, lo cual, es obvio, no sucede en el supuesto que nos ocupa, como con claridad señala RODRIGUEZ-PÍÑERO al decir que "lo que veda el principio de igualdad es el trato desigual de situaciones sustancialmente igua -- les, y desde luego no son iguales las situaciones --

con diferencias sensibles de implantación y representatividad" (140).

Además, ha de tenerse en cuenta que la representatividad no es una condición vitalicia o perenne si no que, por el contrario, está sometida a una verificación constante (141) que supone, de hecho, una concreción fluctuante que ha de recoger las oscilaciones del grado de representatividad de las diferentes organizaciones sindicales y que no se está ante el reconocimiento de una patente de corso, sino ante el otorgamiento de unas atribuciones regladas y bien precisas; con ello se llega a la conclusión de que se trata de una técnica de identificación de los sujetos sindicales que cuenten, en cada momento, con el respaldo mayoritario de los trabajadores. A la postre, supone una garantía de la propia libertad sindical ya que a través de ella se pasa de una fic-ticia igualdad formal entre los diferentes sujetos colectivos constituidos al amparo de aquélla a una protección real y efectiva de lo más granado de los sujetos sindicales, que, en definitiva, atiende a una finalidad claramente garantista de la propia libertad sindical, y, como acertadamente ha señalado MONTALVO CORREA (142) se evita que "la libertad sindical (formal) vaya contra la libertad sindical (real)".

De ahí que, en mi opinión, la aceptación por el E.T. de un sistema de representatividad sindical en materia de negociación colectiva -y en las demás - - atribuciones que el ordenamiento español otorga a -- los sindicatos representativos- no suponga en sí misma una vulneración de la libertad sindical, desde el momento en que, con matices diferentes, se recoge -- una noción de amplio arraigo en países con mayor tradición de autonomía colectiva que el nuestro y se sigue, en mi opinión, un criterio inequívocamente objetivo, pese a que haya sido puesto en cuestión por un sector de la doctrina (143).

Confirmaría la opinión anteriormente formulada el hecho de que el Tribunal Constitucional haya aceptado en repetidas ocasiones la noción de la representatividad de los sindicatos, sin que se haya planteado la problemática que tal noción suscita en todas - sus vertientes, como más adelante se expondrá; en -- efecto, el mencionado Tribunal ha afirmado que "el - sistema de pluralismo sindical derivado de la libertad de sindicación (artículos y y 28.1 C.E.) obliga a que a la hora de determinar la presencia de representantes sindicales en organismos insertos en la Administración haya de utilizarse algún criterio que - sin ser discriminatorio permita una eficaz defensa - de los intereses de los trabajadores que se verían - perjudicados por una atomización sindical. Uno de --

esos criterios suele ser el de otorgar esa presencia a las organizaciones representativas de trabajadores..." (144). Por otra parte, y en la misma línea, también afirma que para hacer frente a la multiplicidad de centrales sindicales "el ordenamiento jurídico utiliza el criterio de la mayor representatividad para reconocer a las centrales que la ostenten el derecho a defender los derechos de los trabajadores en la negociación colectiva o ante organismos de la Administración" (145); eso sí y como es lógico, condiciona la concesión de tal cualidad a la superación de determinados requisitos objetivos para evitar el otorgamiento de privilegios injustificados y, por ende, discriminatorios (146). Incluso, ha mantenido que "el artículo 87 del E.T. ... ni directa ni indirectamente viola el artículo 23 de la Constitución ni el principio de libertad sindical, ya que ni directa ni indirectamente obliga a la sindicación o a la afiliación a los Sindicatos constituidos" (147).

Por otra parte, cabe contemplar también la incidencia de la admisión de los convenios colectivos de eficacia general en la libertad sindical y, en concreto, la eventual vulneración de ésta por aquéllos, dado que afectan también a trabajadores y empresarios - que ninguna relación asociativa tienen con los sujetos pactantes. El tema guarda una íntima relación con lo anteriormente señalado sobre la representatividad de los sindicatos, ya que, como en su momento se expu

so, una de las premisas sobre las que se construye la eficacia general de los convenios es, precisamente, la identificación de los sujetos negociales, aunque aquí abordo el problema desde la perspectiva de la aplicación de tales convenios a terceros no representados en su conclusión (148).

Ahora bien, desde mi punto de vista, no existe un antagonismo absoluto entre la generalización de los efectos de los convenios y la mencionada libertad, siempre que se adopten fórmulas que condicionen la primera a la observancia de ciertos requisitos que la propia ley especifique. Ciertamente, se trastoca un entendimiento estricto de la libertad sindical, pero ello no supone su negación dado que, en última instancia, se pretende extender el alcance de la acción de determinados sindicatos -y asociaciones empresariales en tanto que contraparte del convenio- más allá de los estrictos límites de los trabajadores -y empresarios- a ellos afiliados. El problema no es, a mi juicio, tanto la generalización de la eficacia de los convenios, admisible y deseable por las consistentes razones a las que, en su momento, se hizo alusión, como las garantías de diversa índole que la ley exige para que aquélla se lleve a cabo. Y, desde una perspectiva sustantiva, cabe decir que el cúmulo de garantías establecidas por el E.T. parece suficiente para dotar a un convenio colectivo de eficacia general,



pues, como se ha visto, se trata de unos requisitos - de derecho necesario extraordinariamente rígidos y, - por ende, restrictivos, que evitan que sujetos colec- tivos no suficientemente representativos puedan pac - tar convenios erga omnes.

### 3.3. LA EXIGENCIA CONSTITUCIONAL DE LEY ORGANICA Y LA REGULACION LEGAL DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDI-- CAL Y DE LA EFICACIA GENERAL DE LOS CONVENIOS

Ahora bien, el problema, a mi juicio, se ha de - situar no sólo en esos términos, sino también en - - otros, a saber: pese a la conveniencia -a la necesi - dad, incluso-, de la noción de la representatividad - sindical, a su compatibilidad, en los términos apunta - dos, con la libertad sindical y a las serias razones de fondo que han justificado la eficacia general de - los convenios colectivos regulados por el E.T., lo -- cierto es que la exigencia establecida por el artícu - lo 81 de la C.E. relativa a la necesidad de que se re - gulen por ley orgánica (149) los derechos fundamenta - les y las libertades públicas -entre ellas, la liber - tad sindical- introduce una variable de enorme trans - cendencia, que va a condicionar la posible constitu - cionalidad o no de la regulación de materias inclui - bles dentro del "contenido esencial" de tal libertad. En efecto, no vale decir que, en abstracto, no contra

ría a ésta la noción de la representatividad sindical, sino que, en el Derecho español, ha de precisarse si tal materia, junto a la relativa a la eficacia gene - ral de los convenios debería haberse regulado por ley orgánica.

En efecto, el problema se suscita en el Derecho español como consecuencia del peculiar sistema esta - blecido por la Constitución en orden a las distintas modalidades de ley que han de regular los diversos de - rechos y libertades contenidos en el Capítulo segundo del Título I de la misma: así, mientras que la liber - tad sindical ha sido considerada como uno de los dere - chos fundamentales y libertades públicas contenidos - en la sección primera del capítulo y títulos citados y como tal ha de ser regulada por una ley orgánica, - por el contrario, la negociación colectiva es un mero derecho cívico regulado en la sección segunda de aqué - llos y, por tanto, objeto de regulación por una ley - ordinaria (150). Por ello ha de precisarse hasta qué punto la noción de la representatividad sindical y la eficacia general de los convenios gravita sobre la li - bertad sindical al afectar a su contenido esencial o se circunscribe únicamente a la negociación colectiva sin rebasar los límites de la misma. La cuestión tiene vertientes de indudable interés en la materia que nos ocupa, dado que, si bien no es preciso que la capacidad negocial de los órganos de representación uni

taria sea objeto de inclusión en una ley orgánica, -- pues no afecta el contenido esencial de la libertad sindical, la admisión de una capacidad convencional condicionada a la representatividad de los sindicatos pactantes y la imposición de la eficacia general de los convenios que concluyen con la representación empresarial -- a su vez, representativa -- plantea el interrogante de si se está ante aspectos que pertenecen al núcleo de la mencionada libertad y, por ende, han de ser regulados por ley orgánica.

Y ante tan importante cuestión, entiendo que hu - biera sido necesario que ambas materias hubieran sido objeto de regulación en una ley orgánica por las si - guientes razones: considero, en primer lugar, que el establecimiento de reglas de selección entre los sindicatos para determinar cuáles de entre ellos son más representativos con el fin de otorgarles determinadas atribuciones -- la negociación colectiva de convenios -- de eficacia general en el caso que nos ocupa, aunque la noción se proyecte también en otros ámbitos -- afecta al "contenido esencial" -- según reza el tenor literal del artículo 53.1 de la C.E. y conforme a la in - terpretación dada a la expresión por el Tribunal Constitucional en su sentencia de 8 de abril de 1981 -- de la libertad sindical; y como este mismo Tribunal ha reconocido, "por muy detallado y concreto que parez - ca" el enunciado del artículo 28.1 de la C.E. "no pue

de considerarsele como exhaustivo o limitativo, sino meramente ejemplificativo, con la consecuencia de que la enumeración expresa de los derechos concretos que integran el genérico de libertad sindical no agota, - en absoluto, el contenido global o total de dicha libertad" (151). Y, en mi opinión, la reserva de ciertas atribuciones a los sindicatos merecedores de la consideración de representativos forma parte del núcleo constitutivo del referido derecho fundamental, - desde el momento en que priva a los sindicatos que no ostentan tal cualificación del ejercicio de determinadas atribuciones.

Por otra parte, es de aceptación generalizada -- que la admisión de las secciones sindicales de empresa debe efectuarse por una ley orgánica; en mi opinión, si para constituirse y actuar legalmente en las empresas se requiere aquélla norma, para ejercitar -- otras atribuciones tan importantes o más en algún caso, --si se me permite la comparación entre ellas, debería también exigirse una ley orgánica. Me parece un contrasentido postular en un supuesto la necesidad de esta modalidad legal y negarla en otros en los que el núcleo esencial de la libertad esencial también está en juego, máxime cuando tanto en uno como en otro caso la noción de la representatividad sindical está -- presente. Ciertamente, los planos sobre los que se -- proyectan los supuestos anteriormente citados son di-

ferentes, pero todos ellos son reconducibles a un cen  
tro de imputación común, a saber, la libertad sindi --  
cal. Entiendo que sólo, desde un planteamiento sesga-  
do o interesado, puede mantenerse a ultranza la nece-  
sidad de una ley orgánica para las secciones sindica-  
les de empresa y prescindirse de tal modalidad legal  
en la regulación de algo que, por justificado que sea,  
afecta de raíz a la libertad sindical; enfatizar en -  
lo primero y obviar lo segundo puede responder, en --  
ocasiones, al intento de demorar o de dificultar la -  
regulación de las mencionadas secciones más que a una  
defensa global del contenido esencial de la libertad  
sindical. A mi juicio, ambas materias provienen de un  
mismo haz y de ahí que entienda que, al estar afecta-  
da la referida libertad, la regulación estatutaria ha  
invadido el área constitucionalmente reservada a la -  
ley orgánica (152).

En segundo lugar, y por lo que a la regulación -  
de los convenios colectivos de eficacia general por -  
una ley de carácter ordinario concierne, cabe decir -  
que, en mi opinión, también hubiera sido más acerta -  
do, desde el punto de vista de la técnica legislati -  
va, utilizar el cauce de la ley orgánica, puesto que  
terceros no pertenecientes a los sujetos colectivos -  
pactantes del convenio se ven afectados por él, lo --  
que no encaja plenamente con el respeto impuesto por  
el artículo 28.1 de la C.E. a la libertad negativa de

sindicación que incluiría no sólo la facultad de no afiliarse a un sindicato sino también la de no verse afectado, en principio, por los actos de un sindicato al que no pertenece (153). Por otra parte, el hecho de que una de las atribuciones reservadas en exclusividad a los sindicatos representativos sea la conclusión de los mencionados convenios exigiría, en mi opinión, que se hubiera incluido en una ley orgánica al objeto de dar una visión unitaria y sistemática de la importante noción de la representatividad de los sindicatos y de los planos en los que aquélla se proyecta; entiendo, en definitiva, que, dadas las implicaciones que el tema tiene para la libertad sindical y la ubicación de la misma en la Constitución, hubiera sido obligado regular no sólo el órgano -en este caso, los sindicatos representativos- sino, además, la función -en el supuesto que nos ocupa, la negociación de convenios colectivos de eficacia general, pero - - también otras atribuciones- en una ley orgánica que, - - conteniendo idénticas garantías de fondo que las previstas por el E.T., regulara tales materias.

Y, desde mi punto de vista, no pueden servir como argumentos descalificadores de tales conclusiones que, por una parte, el diseño de la representatividad efectuado por el E.T. se base, de modo exclusivo, en la intensidad numérica de la presencia de las organizaciones sindicales en unos órganos elegidos directa-

mente por los trabajadores en los centros de trabajo; al margen de que no los eligen todos los trabajadores sino tan sólo aquéllos que prestan sus servicios en centros donde los comités de empresa y los delegados de personal pueden constituirse conforme a lo dispuesto en la ley, tal formula supone una técnica o un instrumento de individualización de los sindicatos representativos que no legitima, por si misma, la diferenciación entre los sindicatos y el reconocimiento a algunos de ellos de ciertas e importantes atribuciones.

Como tampoco, por otra parte, puede servir, a mi juicio, de argumento el que quepa la negociación de convenios colectivos de eficacia limitada y que con ello se evite la vulneración de la libertad sindical (154) como en su momento se vió; la admisión legal de los convenios de eficacia general no supone más que la regulación de una variante de la dualidad negocial posible desde la perspectiva de su eficacia personal. Entiendo que el reconocimiento de los convenios mencionados en primer lugar no es más que una consecuencia impuesta por un entendimiento natural de la libertad sindical, por lo que hubiera sido contrario a ella y, por tanto, inconstitucional privar de capacidad convencional a sujetos colectivos, sean o no sindicales, que no reúnen las rígidas condiciones establecidas por el E.T. Ahora bien, entiendo también que la obligada aceptación de los convenios de eficacia -

limitada no es óbice para que hubiera sido más acorde con los planteamientos constitucionales que la admi - sión de los convenios erga omnes se hubiera efectuado en una ley orgánica, dada la afectación que en orden a la libertad sindical conllevan, como ya he indicado. Se trata, a mi juicio de dos cuestiones relacionadas entre sí pero distintas: la primera relativa a la necesidad de admitir una dualidad convencional desde el punto de vista de la eficacia personal de los conve - nios; la segunda, la concerniente al carácter de la - norma que ha de regular los convenios de eficacia general.

Por último, tampoco puede servir como argumento neutralizador de lo expuesto el dato relativo a la -- ubicación sistemática del artículo 37.1 de la C.E., - puesto que el problema desborda el centro de gravedad del mismo -la negociación colectiva- para situarse de lleno en uno de los derechos fundamentales regulados por la Constitución española -la libertad sindical- - y como tal debería haber sido merecedor de una norma con rango de ley orgánica.

El Tribunal Constitucional no ha abordado desde esta perspectiva el tema, esto es, desde la considera - ción de la eventual insuficiencia del E.T., en cuanto ley ordinaria, para regular la representatividad sindical y la eficacia general de los convenios, sino --



que se ha limitado, como he expuesto en su momento, - a reconocer reiteradamente la constitucionalidad de - la noción de representatividad y a dar por supuesta - la eficacia general de los convenios colectivos sus - critos conforme al E.T. sin cuestionar si tales cuestiones deberían haber sido abordadas en una ley orgánica. De ahí que, con acierto, ALONSO OLEA haya afirmado que varias sentencias del Tribunal Constitucional "han dejado solventado, aunque sin plantearse frontalmente, el problema de la constitucionalidad de la más representatividad" (155).

El problema, en conclusión, sería de insuficiencia de la norma en la que se han regulado la representatividad sindical y la eficacia general de los convenios colectivos y no de la admisibilidad de ambas nociones en sí mismas consideradas; y, de acuerdo con la línea argumental seguida, me atrevería a decir que el E.T. ha sacrificado lo formal a lo real, esto es, ha regulado unas figuras jurídicas de necesaria -aunque condicionada- aceptación en el plano de las relaciones colectivas de trabajo, prescindiendo de inevitables consideraciones del rango normativo que su regulación debería revestir (156), lo que se traduce en una invasión por una ley ordinaria de un terreno reservado constitucionalmente a la ley orgánica. Entiendo, en conclusión, que la admisión legal de la eficacia general de los convenios colectivos y de la no --

ción de la representatividad sindical en los términos establecidos por el E.T. sería plenamente constitucional si se hubiera utilizado el cauce de la ley orgánica y no el de la ley ordinaria, insuficiente, en mi - opinión, para contener la regulación de ambas mate -- rias e independientemente de que otros extremos de la negociación colectiva fueran objeto de desarrollo por una ley ordinaria en congruencia con la ubicación - - constitucional del artículo 37.1 de la C.E. Ello no - deja de ser un planteamiento que puede producir dis - funcionalidades al disociarse una materia según los - temas tratados, pero entiendo que ello viene obligado por el tratamiento dado por la Constitución a las ma - terias analizadas.

N O T A S

1. La doctrina es unánime al respecto: M. ALONSO --OLEA "Derecho del Trabajo" sexta edición, renovada. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. 1980, --pág. 392. M. ALONSO GARCIA "Curso de Derecho del --Trabajo", sexta edición actualizada, ed. Ariel, ---1980, pág. 214. A. OJEDA AVILES "Derecho Sindical", ed. Tecnos, 1980, pág. 383. F. VALDES DAL-RE "El --modelo español de negociación colectiva de condiciones de trabajo" en el trabajo colectivo "La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas" IMPI, Ministerio de Industria y Energía, 1982, pág. 81; del mismo autor, "La negociación colectiva en --la Constitución" en RPS nº 121, pág. 486 y en "Anotaciones a la regulación de la negociación colectiva en el proyecto constitucional" en Argumentos, julio, 1978, pág. 78. J.A. SAGARDOY BENGOCHEA "Las --relaciones laborales en la Constitución española", ed. Agosa, 1979, pág. 41 y 42. F. RODRIGUEZ SAÑUDO "Organización y acción sindical en la Constitución", ponencia presentada al II Coloquio sobre relaciones laborales, Jaca, 1978, pág. 3; del mismo autor, "La negociación colectiva en la Constitución de 1978", en el volumen Derecho de Trabajo y Seguridad Social en la Constitución española, Centro de Estudios ---Constitucionales, pág. 348. T. SALA FRANCO "La eficacia jurídica de los convenios colectivos", ejemplar mecanografiado, 1978, pág. 20; del mismo autor, "Los convenios colectivos extraestatutarios", Instituto de Estudios Sociales, 1981, pág. 3. G. --GARCIA BECEDAS "Apuntes para un análisis de la libertad sindical en la Constitución española en RPS nº 124, pág. 56 y 61. M. ALVAREZ ALCOLEA "El derecho de la negociación colectiva en la Constitución española de 1978" en el volumen colectivo Estudios sobre la Constitución de 1978. Universidad de Zاراgoza. Libros Pórtico, 1979, pág. 181 y s.s.
2. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto de los Trabajadores . Comentarios a la Ley ---8/1980, de 10 de marzo", ed. Revista de Derecho Privado, 1981, pág. 546. F. SUAREZ GONZALEZ "El Derecho --

cho del Trabajo en la Constitución" en el volumen - colectivo Lecturas sobre la Constitución española - vol. II, UNED, pág. 226. F. VALDES DAL-RE "La regulación constitucional de la negociación colectiva" en Cuadernos de Derecho del Trabajo nº 4 SELSA, --- 1978, pág. 249; del mismo autor "El modelo espa --- ñol..." cit. pág. 26. M. ALONSO OLEA "Las fuentes - del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo se --- gún la Constitución" Real Academia de Jurispruden - cia y Legislación, 1981, pág. 117 y 118. J. E. SE - RRANO MARTINEZ "El convenio colectivo de franja en el ordenamiento español" en Lecciones de Derecho -- del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Cha - cón y del Peso y Calvo, Universidad de Madrid, Fa - cultad de Derecho, 1980, pág. 259. G. GARCIA BECE - DAS "Apuntes..." cit. pág. 49.

3. Bastaría, en definitiva, como ha señalado F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 26 y 27, un mero mandato representativo para que los sujetos colectivos merecedores de la confianza de los trabajadores puedan ser parte de un convenio colectivo; del mismo autor "La regulación constitucional..." - cit. pág. 250. Con un criterio más restrictivo J.A. SAGARDOY BENGOCHEA "Las relaciones laborales..." - cit. pág. 41 y 42.
4. Boletín Oficial de las Cortes nº 44 de 5 de enero de 1978, artículo 31.2. Véase A. MONTOYA MELGAR "Convenios y conflictos según el debate constitucio - nal" ejemplar fotocopiado, pág. 2 y s.s.
5. Dictamen de la Comisión de Asuntos Constituciona - les y Libertades Públicas del Congreso. Boletín Ofi - cial de las Cortes nº 121 de 1 de julio de 1978, ar - tículo 33.1. A. MONTOYA MELGAR "Convenios..." cit. pág. 5 y 6. E. BORRAJO DACRUZ "Los convenios colec - tivos en el nuevo marco de las relaciones laborales (una introducción al Estatuto de los Trabajadores)

- "Revista de Estudios Sociales, 1979, pág. 51 y 52.  
J. VIDA SORIA "Génesis de las normas laborales en -  
la Constitución española de 1978" en Estudios de De-  
recho del Trabajo en memoria del profesor Gaspar Ba-  
yón Chacón, Tecnos, 1980, pág. 255 y s.s. J. E. SE-  
RRANO MARTINEZ "El convenio colectivo..." cit. pág.  
258.
6. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "El sindicato, lo sindical y  
las nuevas estructuras sindicales" en Sindicatos y  
relaciones colectivas de trabajo, Ilustre Colegio -  
de abogados de Murcia, 1978. A. OJEDA AVILES "Dere-  
cho..." cit. pág. 85 y s.s.
7. F. VALDES DAL-RE "La negociación colectiva..." -  
cit. pág. 486.
8. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág.  
19 y 20. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia de  
los convenios colectivos y su contenido en el Esta-  
tuto de los Trabajadores", Instituto de Estudios So-  
ciales, pág. 20. M. ALVAREZ ALCOLEA "El derecho a -  
la negociación..." cit. pág. 173 y s.s.
9. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La negociación colectiva..."  
cit. pág. 356.
10. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "El sindicato..." cit. pág.  
36, ha afirmado, si bien con un matiz conceptual di-  
ferente al precisado que "ni la actividad sindical  
se resuelve exclusivamente en la actividad del sin-  
dicato como sujeto... ni el sindicato, como forma -  
organizativa específica, constituye el único sujeto  
sindical posible". G. GARCIA BECEDAS "Apuntes..." -  
cit. pág. 60 y 61. T. SALA FRANCO "La protección de  
la actividad sindical en la empresa en los ordena -  
mientos español, francés e italiano" Revista de Es-

tudios Sindicales nº 31, 1974, pág. 89-90. F. DURAN LOPEZ "La acción sindical en la empresa: su protección legal", Real Colegio de España, Bolonia, 1976, pág. 98 sobre la existencia de un "momento colectivo" diferente del sindical.

11. A. BAYLOS GRAU "El derecho de huelga en los servicios esenciales para la comunidad", Ed. Universidad Complutense, tesis doctoral, pág 27 y s.s. A. - MONTOYA MELGAR "Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral" en RPS nº 121, pág. 327. J. M. RAMIREZ MARTINEZ "Huelga y cierre patronal en la Constitución española" en Estudios del Derecho del Trabajo en memoria del profesor Bayón, cit. pág. 450 y s.s. F. SUAREZ GONZALEZ "El Derecho del Trabajo..." cit. pág. 202 y s.s. A. MARTIN VALVERDE "El derecho de huelga en la Constitución de 1978" en RPS nº 121, pág. 227 y s.s. A. - OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 304. F. DURAN LOPEZ "El derecho de huelga en el nuevo orden constitucional" en Argumentos, julio 1978, pág. 61. W. DAUBLER "La huelga en la Constitución española" en C.D.T. nº 4. SELSA, pág. 85 y s.s. L. E. DE LA VILLA GIL "Algunas reflexiones para la regulación legal de la huelga" en Estudios en homenaje al profesor Bayón, cit. pág. 95 y s.s. G. BARREIRO "La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo" en el volumen colectivo "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución", C.E.C., pág. 62 y s.s.
12. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 342; del mismo autor "La libertad sindical" en RPS nº 121, - pág. 367.
13. Así, en su sentencia 70/1982, de 29 de noviembre afirma que "el derecho constitucional de libertad sindical comprende no sólo el derecho de los individuos a fundar sindicatos y a afiliarse a los de su

elección, sino asimismo el derecho a que los sindicatos fundados -y aquéllos a los que la afiliación se haya hecho- realicen las funciones que de ellos es dable esperar, de acuerdo con el carácter democrático del Estado y con las coordenadas que a esta institución hay que reconocer, a las que se puede -sin dificultad denominar "contenido esencial" de -- tal derecho. Por ello, hay que entender que el derecho que reconoce el artículo 28. C.E. es el derecho a que las organizaciones sindicales libremente creadas desempeñen el papel y las funciones que a los sindicatos de trabajadores reconoce el artículo 7 - de la Constitución". Esta sentencia constituye un claro exponente de cómo no puede obviarse bajo ningún concepto el margen que corresponde a los sindicatos dado el diseño constitucional sobre la materia. Un planteamiento garantizador de la acción de los sindicatos en materia de conflictos colectivos se encuentra también en la sentencia 37/1983, de 11 de mayo.

Otras sentencias del citado Tribunal se mueven - en esta línea garantizadora de la acción de los sindicatos en las relaciones colectivas tanto en materia de huelga -sentencia de 8 de abril de 1981- y - de convenios colectivos -4/1983, de 28 de enero -- (B.O.E. de 17 de febrero) y 12/83, de 22 de febrero (B.O.E. de 23 de marzo)- como en materia de participación institucional -53/1982, de 22 de julio - - - (B.O.E. de 18 de agosto) y 65/82, de 10 de noviembre (B.O.E. de 10 de diciembre).

Para una valoración y sistematización de las sentencias del Tribunal Constitucional mencionadas, -- véase A. MARTIN VALVERDE "El ordenamiento laboral - en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" - en RPS nº 137, pág. 145 y s.s.; también M. ALONSO -OLEA "Elenco de las sentencias del Tribunal Constitucional en temas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" en el volumen colectivo Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales, CEC, --- 1983, pág. 32 y s.s.



14. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 386 y 391, considera a la negociación como un instrumento esencial que caracteriza la acción de los sindicatos. - F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. - 22 "la negociación colectiva es la manifestación -- más típica y genuina de la actividad sindical"; en el mismo sentido, pág. 26 "el sindicato... tiene -- constitucionalmente reconocida su condición de sujeto negociador; pretender sustraer a los sindicatos la legitimidad de concertar condiciones de trabajo equivale a negarles la propia calificación sindi -- cal..."
15. F. VALDES DAL-RE "La negociación colectiva..." - cit. pág. 486, señala que la opción en favor de una representación sindical hubiera borrado de la escena contractual estructuras representativas que, en nuestra historia más reciente, han sabido interpretar con sensibilidad las aspiraciones y exigencias de los trabajadores".
16. "La eficacia jurídica..." cit. pág. 1 y s.s.
17. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 380 y ss. se refiere a los acuerdos colectivos como categoría genérica y distingue dentro de ellos los convenios colectivos y los pactos colectivos, cada uno de --- ellos con efectos jurídicos propios. J.A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 23, entiende que fuera de los convenios regulados por el E.T. podrá hablarse de pactos o de acuerdos colectivos pero no de convenios. Otros autores prefieren hablar de "convenios colectivos impropios"; valga como --- ejemplo M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 503.
18. "La diferencia entre ellos no está en su naturaleza jurídica; está en su alcance personal" en "la obligatoriedad..." cit. pág. 16.

19. M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", ponencia presentada al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Málaga, 1980, pág. 2 y s.s. E. BORRAJO DACRUZ "Los convenios colectivos..." cit. - pág. 41 y s.s.; del mismo autor "La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en - el nuevo derecho español" en RPS nº 126, pág. 16 y s.s. RIVERO LAMAS "Pluralismo sindical y negocia -- ción colectiva" en el trabajo colectivo Hacia un mo -- delo democrático de relaciones laborales, Instituto de Relaciones Laborales, Universidad de Zaragoza, - 1980, pág. 122 y s.s.
20. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La negociación colectiva..." cit. pág. 358 y 359.
21. A favor de la eficacia normativa del convenio se pueden citar los siguientes autores: T. SALA FRANCO, en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 546 y 548. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 35. En contra y, por tanto, a favor de la eficacia contractual, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 23 y 24; también A. OJEDA -- AVILES "Derecho..." cit. pág. 380 y s.s.
22. La identificación de la alusión constitucional a la "fuerza vinculante" de los convenios a la exigen -- cia del deber de paz implícito a ellos es mantenida por: M. ALONSO OLEA "Las fuentes..." cit. pág. 125 y s.s.; del mismo autor "Derecho..." cit. pág. 503 y 504. A. MONTROYA MELGAR "Derecho del Trabajo", 4ª -- edición, Ed. Tecnos, 1981, pág. 163. J. RIVERO LA -- MAS "Pluralismo..." cit. pág. 27. G. BARREIRO GONZA -- LEZ "La disponibilidad del derecho de huelga y su -- garantía en la Constitución" en RPS nº 121, pág. 87 y s.s.; del mismo autor "Ensayo crítico sobre la -- paz laboral en el convenio colectivo con especial -- referencia a su carácter immanente" en REDT nº 4, - pág. 472 y s.s. G. LYON CAEN "Constitucionalización

del Derecho del Trabajo", en CDT nº 4, pág. 34, se muestra contrario a la utilización por el texto --- constitucional -artículo 37.1- de la expresión ---- "fuerza vinculante" por ser muy equívoca y por po - der entenderse que se ha constitucionalizado el de - ber de paz en contra del derecho de huelga.

23. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 546. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA - "Las relaciones..." cit. pág. 45. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 33.
24. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 19, 33 y 41. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 445. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La negociación colecti -- va..." cit. pág. 357 y 360.
25. Dado que el E.T. ha prescindido de la enumera -- ción de las unidades contractuales a las que los án bitos de los convenios deberían ajustarse, entiendo que no tiene demasiado sentido emplear la denomina -- ción unidades y que es preferible referirse a ámbi tos negociales, que no son otros que aquéllos que - las partes elijan en uso de la amplia libertad que les confiere el artículo 83.1 de la mencionada nor -- ma. Para ello no es óbice, en mi opinión, la contra -- dictoria terminología utilizada por el propio artí -- culo citado. Las partes del convenio tienen un am - plio margen a la hora de establecer su ámbito condi -- cionado por su propia capacidad y por el hecho de - que el aquél no pueda responder a criterios arbitra -- rios o discriminatorios. Como ha señalado A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 485 "el erga omnes se predica del ámbito no de la unidad".
- Por el contrario, M. ALONSO OLEA "Derecho..." -- cit. pág. 465 y s.s. incorpora la noción de unidad contractual al esquema de la configuración de los - ámbitos de los convenios colectivos al considerar a aquélla como una realidad que preexiste a la nego -

ciación misma y a la que el ámbito del convenio ha de circunscribirse necesariamente al ser unidad y - ámbito coextensos.

26. Por todos, T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 547 y 557. A. OJEDA - AVILES "Derecho..." cit. pág. 484.
27. Véanse, sin ánimo exhaustivo, T.C.T. 8-X-81 (Ar. 6301), 19-X-81 (Ar. 6318), 7-XI-81 (Ar. 7024), ---- 8-II-82 (Ar. 1220), 31-III-82 (Ar. 2036), 31-III-82 (Ar. 2124), 18-X-82 (Ar. 5881).
28. E. BORRAJO DACRUZ se ha referido a la "inercia - cultural en esta materia", Los convenios colecti<sub>u</sub>vos..." cit. pág. 41. En este sentido, J. RIVERO LA MAS "Pluralismo social..." cit. pág. 122.
29. "Negociación colectiva en el ordenamiento consti<sub>u</sub>tucional" en Cuadernos de Derecho del Trabajo nº 4 SELSA, pág. 72; si bien la referencia se efectúa a lo sucedido en Italia, vale plenamente para nuestra realidad.
30. Por todos, M. ALONSO GARCIA "Los convenios colec<sub>u</sub>tivos..." cit. pág. 2 y s.s. y E. BORRAJO DACRUZ -- "Los convenios colectivos..." cit. pág. 55 y 56. El Decreto-Ley 43/1977, de 25 de noviembre, sobre polí<sub>u</sub>tica de rentas y empleo también hace referencia a - que las cláusulas salariales pactadas obligarán a - la totalidad de las empresas "representadas en la - negociación".
31. En concreto, la sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 4 de Madrid de 2-5-1979, véanse íntegramente en L.E. de la VILLA "Materiales para el estu-

dio del sindicato" en Instituto de Estudios Sociales, 1979, pág. 249 y s.s. Un comentario de la misma en mi trabajo "Sobre la eficacia general o limitada de los convenios colectivos" en REDT nº 1, --- 1980, pág. 141 y s.s. Con un criterio contrario, -- S.T.C.T. 2-4-79 también en L.E. de la VILLA "Mate -- riales..." cit. pág. 246 y s.s.; véanse asimismo -- S.T.C.T. 16-2-82 (Ar. 874) y, entre otras, la de -- 8-X-81 (Ar. 6301) sobre las diferencias entre el -- sistema de la legislación anterior y el del E.T. So -- bre el particular, E. BORRAJO DACRUZ "La obligato -- riedad general o limitada de los convenios colecti -- vos de trabajo" en el volumen colectivo "El Estatuto de los Trabajadores", EDESA, 1980, pág. 185 y -- s.s. y F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 65 y 66.

32. Sobre la polémica en torno a la eficacia general en la transición, véase J. RIVERO LAMAS "La contratación colectiva en el Acuerdo Marco Interconfede -- ral de 5 de enero de 1980" en el volumen colectivo Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva, Instituto de Estudios Sociales, 1980, pág. 155. F. VALDES DAL-RE "El modelo es -- pañol..." ob. cit. pág. 66. A. DESDENTADO BONETE -- "Ni homologación ni eficacia general del convenio" en "El País", 23-2-80.

33. En "Las nuevas relaciones laborales y la Ley del Estatuto de los Trabajadores", ed. Círculo de Empre -- sarios, Pirámide, 1980, pág. 205. La Sentencia del Tribunal Constitucional nº 12/1983, de 22 de febre -- ro, se refiere a un "poder ex lege de actuar y de -- afectar las esferas jurídicas de otros" (fundamento jurídico nº 2).

34. Véase G. FERRARO "Ordinamento, ruolo del sindaca -- to, dinamica contrattuale di tutela", Padova. A. Mi -- lani, 1981, pág. 23 y, especialmente, 40 y s.s. ---

F. DURAN LOPEZ "La acción sindical..." cit. pág. 109 y s.s.; también F. MANCINI en el prólogo a esta misma obra, pág. 13 y s.s.; G. GUIGNI "Negociación..." cit. pág. 73. G. F. MANCINI "Sul metodo di alcuni guiristi della sinistra extraparlamentare", Politica di Diritto, 1971 nº 1, pág. 101, relaciona la promoción del sindicato con el hecho de que es la única organización representante de los trabajadores dotada de memoria colectiva y capaz de programar una verdadera estrategia en la defensa de los intereses de los trabajadores.

Véase también A. OJEDA AVILES "La legislación promocional en España", RPS nº 125, pág. 5 y s.s.

35. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 426; otras vías posibles de promoción serían el establecimiento del deber de negociar y del de información.

36. G. GUIGNI "Negociación..." cit. pág. 72, afirma que "un sindicato de débil o mediana consistencia advierte en general la exigencia de la generalización del contrato, porque en otro caso, se crea al lado del mercado reglamentado un mercado no reglamentado que erosiona las bases mismas del poder sindical en el mercado reglamentado". A. MONTOYA MELGAR "Derecho del Trabajo", ed. Tecnos, 1981, pág. 164. G. LYON CAEN "Critique de la negotiation collective", Droit Social, 1979, nº 9-10, pág. 355, refiriéndose en general a la promoción de la negociación colectiva, la cual no es posible sin promover el sindicalismo; también con carácter general, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La negociación colectiva..." cit. pág. 343. T. SALA FRANCO "La eficacia..." cit. pág. 13. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 19 y 20, lo ha expresado con claridad al afirmar que "dadas las circunstancias del sindicalismo español en pleno período de implantación y consolidación, no parece descabellado adoptar fórmulas intermedias que previa comprobación de la mayor

representatividad lleven a efectos supracontractuales".

El propio preámbulo del proyecto de Ley de E.T. aludía implícitamente a ello al afirmar que "en la actual situación laboral la eficacia "erga omnes" - de los convenios puede ayudar a normalizar el proceso de negociación colectiva laboral", Servicio de - Publicaciones, Ministerio de Trabajo, pág. 18.

37. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "Eficacia general del convenio colectivo", Instituto García Oviedo, Universidad de Sevilla, 1960, pág. 32, afirma que tal situación conecta con "la tendencia expansiva y monopolizadora ínsita en toda organización sindical".
38. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 68-69. A. OJEDA AVILES y J. M. GREGORIO DE TEJADA - "Elecciones a representantes de personal y promo -- ción de los sindicatos más representativos en la -- Ley 8/1980" en RPS nº 137, cit. pág. 280 afirma que "una buena parte de la promoting legislation se dirige a fortalecer a los sindicatos de mayor implantación en un determinado ámbito..."
39. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 470 lo ha expresado con claridad refiriéndose a los ambitos - empresariales, si bien la afirmación es también válida en los niveles supraempresariales; en concre - to, dice que "el E.T. busca decididamente una regulación uniforme de las condiciones de trabajo para la unidad de contratación empresarial o infraempresarial elegida..., con lo que ya asistimos aquí a - este nivel a un primer proceso de generalización o eficacia general del eventual convenio colectivo". Sobre la evolución del convenio hasta llegar a ser ley de la profesión, véase del mismo autor "Pactos colectivos y contratos de grupo", IEP, Madrid, 1955, pág. 89 y s.s. y, en especial, 106 y s.s.; véase -- también C. MOLERO MANGLANO "Tendencias unificadoras

en la regulación colectiva de las condiciones de -- trabajo" en Quince lecciones de convenios colectivos, Departamento de Derecho del Trabajo, Universidad de Madrid, Facultad de Derecho, 1976, pág. 173 y s.s.

40. Sobre los problemas que plantean los convenios -- colectivos de eficacia limitada desde la perspectiva de la discriminación, véase M. RODRIGUEZ-PIÑERO "No discriminación en las relaciones laborales" en El Estatuto de los Trabajadores. Tomo IV. Comentarios a las leyes laborales dirigido por E. BORRAJO DACRUZ, Edersa. 1983, pág. 388-389.
41. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "Eficacia..." cit. pág. 28 y s.s. T. SALA FRANCO "La eficacia jurídica..." cit. pág. 10 y s.s.; M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 8-9; A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 444. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 60-61.
42. Como consecuencia de este cúmulo de factores, el E.T. no ha sabido resistirse a lo que gráficamente DESDENTADO BONETE y GARCIA PERROTE han denominado -- la "seducción de la eficacia general"; véase "En -- torno a los problemas del convenio de eficacia limitada en Derecho español", REDT nº 4, 1980, pág. -- 545.
43. Recomendación nº 91 sobre contratos colectivos -- que en su punto III hace referencia a los efectos -- de los mismos estableciendo que deberían obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato, si bien estima que sus disposiciones deberían aplicarse a todos los trabajadores de las categorías interesadas que estén empleados en las empresas comprendidas por el contrato colectivo, a menos que se prevea lo contrario. --



Tras esta declaración de eficacia limitada, el punto IV marca las pautas para que la extensión de dichos contratos se lleve a efecto.

44. Para la R.F.A., véase el artículo 3.1., de 25 de agosto de 1969, del texto refundido de la Ley sobre convenios colectivos; para el procedimiento de ex - ten - sión, artículo 5. Véase T. SALA FRANCO "La efic - cia jurídica..." pág. 18-19. L. CAMPS RUIZ, J. M. - RAMIREZ MARTINEZ y T. SALA FRANCO "Fundamentos de - Derecho Sindical", Ed. De la Torre, 1977, pág. 184. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general..." -- cit. pág. 198. F. VALDES DAL-RE "El modelo espa --- ñol..." cit. pág. 63-64. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia jurídica..." cit. pág. 8.

Para Portugal, véanse los artículos 7 y 8 del De - creto - Ley nº 519-Cl/79, de 29 de diciembre, sobre - el régimen jurídico de las relaciones colectivas de trabajo; para el procedimiento de extensión, véanse los artículos 27 y s.s. de la norma citada.

45. Para Francia, véase el artículo L.132-10 del Código del Trabajo. Para el procedimiento de exten -- sión véanse los artículos L.133-1 y s.s. de acuerdo con lo establecido por la Ley de 13 de noviembre de 1982. A. DESDENTADO BONETE "Eficacia del convenio - colectivo en Francia" en la obra ya citada de L.E. de la VILLA "Materiales..." pág. 287 y s.s. E. BO - RRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o limita -- da..." cit. pág. 200. T. SALA FRANCO "La efic - cia jurídica..." cit. pág. 16-17. L. CAMPS RUIZ y otros "Fundamentos..." cit. pág. 183. F. VALDES DAL-RE -- "El modelo español..." cit. pág. 61. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 12. En la doc - trina francesa J. C. JAVILIER "Derecho del Trabajo" Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad - Social, 1982, pág. 581 y s.s.; G. H. CAMERLINCK-G. LYON CAEN "Derecho del Trabajo", Ed. Aguilar, 1972, pág. 439 y 450 y s.s. A. BRUN ET GALLAND "Droit du Travail", tomo II, Ed. Sirey, 1978, pág. 129 y s.s.

Para Bélgica, véase la Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre convenios colectivos de trabajo y comisiones paritarias, artículo 19 y para la extensión, artículos 28 y s.s. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o limitada..." cit. pág. 202-203.

46. Artículo 3.2 del texto refundido citado de 25 de agosto de 1969.

47. G. GUIGNI "Derecho Sindical", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1983, pág. 163 y s.s.; del mismo autor, "Negociación colectiva..." - cit. pág. 65 y s.s. C. ESPOSITO "Lo Stato e i sindacati nella Costituzione italiana" en Il Diritto -- Sindacale, volumen colectivo bajo la dirección de G. F. MANCINI y U. ROMAGNOLI, Il Mulino, 1973, pág. 53 y s.s. P. RESCINO "Il controllo democratico dei sindacati" en el mismo volumen, pág. 63 y s.s.; también en el mismo volumen varios artículos de F. SANTORO PASSARELLI y U. PROSPERETTI extractados bajo el rótulo genérico de "Il problema dell' erga omnes. La soluzione costituzionale" pág. 169 y s.s. F. SANTORO PASSARELLI "Nociones de Derecho del Trabajo" - Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1963, pág. 37. G. F. MANCINI "Il problema dell' articolo 39 (libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes)" en Costituzione e movimento operario, Ed. Il Mulino, pág. 133 y s.s. G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il diritto sindacale", Zanichelli, Bolonia, 1982, pág. 156. FERRARO "Ordinamento..." cit. pág. 53 y s.s. En la doctrina española, véase RODRIGUEZ-PIÑERO "Eficacia general..." cit. pág. 206 y s.s. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 10 y s.s. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o limitada..." cit. pág. 203-204. T. SALA FRANCO "La eficacia..." - cit. pág. 14 y s.s.

48. Por todos, véase G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 168 y s.s. y los extractos de artículos del mismo -

autor incluidos en el volumen colectivo dirigido -- por G. F. MANCINI y U. ROMAGNOLI "Il diritto Sindacale" cit. pág. 172 y s.s. Véase también G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il Diritto..." cit. pág. 158 y s.s.

49. G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 184 y s.s. lo -- analiza con detenimiento.

50. E. BORRAJO "La obligatoriedad general o limita -- da..." cit. pág. 196. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 7.

51. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 33 y 66 y s.s. A. MONTOYA MELGAR "Derecho..." cit. pág. 164.

52. B.O.E. de 20-3-1982.

53. En el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. -- pág. 618. Véase al respecto el artículo 2 del Decreto 572/1982, de 5 de marzo citado.

54. "Los convenios colectivos..." cit. pág. 13.

55. Véase, a título de ejemplo, M. DESPAX "Conven -- tions collectives" en el estudio colectivo Traité -- de Droit du Travail dirigido por G. H. CAMERLINCK -- mise à jour 1974, pág. 93.

56. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "Las relaciones..." -- cit. pág. 44 hace mención a la evolución de la eficacia personal de los convenios. F. VALDES DAL-RE -- "El modelo español..." cit. pág. 61. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "Eficacia..." cit. pág. 24 y s.s.

57. G. GUIGNI "Negociación..." cit. pág. 66 y s.s.; del mismo autor "Derecho..." cit. pág. 165.
58. M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." - cit. pág. 9. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad - general o limitada..." cit. pág. 197. T. SALA FRANCO "La eficacia jurídica..." cit. pág. 13-14.
59. Para un análisis general de las materias que sue len reservarse a la ley y a la negociación colectiva, véase F. PEREZ-ESPINOSA "La relación entre Ley y convenio colectivo: a propósito de la vigencia de la ley de jornada máxima de 29 de junio de 1983", - pendiente de publicación en REDT.:
60. F. DURAN LOPEZ en "El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)" en Argumentos, marzo 1980, pág. 10.
61. "El modelo español..." cit. pág. 54.
62. Sentencia de 8-10-81 (Ar. 6301).
63. M. ALONSO OLEA "El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve". Ed. Civitas, 1980, pág. 264.
64. El tema ha sido estudiado y sistematizado por J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. - 67 y s.s.
65. Véase al respecto R. MARTINEZ EMPERADOR "La in - tervención de la Administración laboral en los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", IES, 1981, pág. 36 y s.s. J. A. SAGARDOY BEN-

GOECHEA "La eficacia..." cit. pág. 27-28. L. E. de la VILLA GIL y A. DESDENTADO BONETE "El peligro de injerencia de la autoridad administrativa en el control de la legalidad del convenio colectivo" en --- REDT nº 9, pág. 661 y s.s., en donde se comenta el litigio mantenido acerca del convenio para la enseñanza privada de Madrid. M. M. ZORRILLA RUIZ y F.J. GARCIA GONZALEZ "La negociación colectiva y la función de los jueces" en El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo. Instituto de Estudios Sociales, 1980, pág. -- 319 y s.s. L. F. ROA RICO y J. A. SOMALO GIMENEZ -- "La función de los jueces en el Estatuto de los Trabajadores. Procedimiento y contenido", en el mismo volumen, pág. 344-345. F. J. GARCIA GONZALEZ y M.M. ZORRILLA RUIZ "Aspectos del tratamiento judicial de las controversias colectivas de trabajo", ponencia presentada al I Congreso Nacional de Derecho del -- Trabajo y de la Seguridad Social, Málaga 1980. I.G. pág. 3 y s.s. E. RAYON SUAREZ "El control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración" en un comentario a la sentencia del T.C.T. de 8 de febrero de 1982 en REDT nº 9, pág. - 673 y s.s. M. PEREZ PEREZ "La nulidad parcial del - convenio colectivo" en REDT nº 9, pág. 613 y s.s., en donde se analiza con detalle el alcance del artículo 90.5 del E.T. y las consecuencias jurídicas -- que puede conllevar.

Especialmente interesante es, al respecto, la -- sentencia del T.C.T., 8-10-81 (Ar. 6301), ya citada, que relaciona la eficacia general establecida por - el artículo 83.2 del E.T. con los trámites previstos en los artículos 89 y 90 -y, específicamente, - en el 90.5 como "garantía del cumplimiento de estas normas"- y, también, con los artículos 87 y 88 del mismo texto legal.

66. Sentencias del T.C.T. 8-2-82 (Ar. 1219), 31-3-82 (Ar. 2124), 15-10-82 (Ar. 5881), 4-10-82 (Ar. 5991), y 24-10-82 (Ar. 6868). A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 478.

67. Al respecto, véase M. PEREZ PEREZ "La nulidad -- parcial..." cit. pág. 637 y s.s. en alusión a los -- diferentes supuestos de nulidad parcial y total.
68. T. SALA FRANCO "Los convenios colectivos extraes tatutarios", Instituto de Estudios Sociales, 1981, pág. 22, se refiere a que la "aparente libertad de negociación quiebra..... en lo relativo a las re -- glas de legitimación..." En el mismo sentido, A. -- DESDENTADO BONETE e I. GARCIA PERROTE "En torno a.." cit. pág. 545 "La autonomía colectiva se objetiva a través de unos requisitos excesivamente rígidos de legitimación (artículo 87, 2 y 3), capacidad conven cional (art. 88,2) y aprobación (art. 89.3)..."
69. En efecto, el artículo 82.1 del E.T. se refiere a que los convenios son negociados por los "repre -- sentantes..... de los empresarios", lo que no es --- aceptable pues éstos podrán negociar por sí mismos en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior; de ahí que M. ALONSO OLEA "Derecho..." -- cit. pág. 466 entienda que es más acertada la formu lación del artículo 37.1 de la C.E.
70. Pueden consultarse, entre otras, las sentencias del T.C.T. 29-3-82 (Ar. 2118), 29-3-82 (Ar. 2119), 31-3-82 (Ar. 2124) y 22-9-82 (Ar. 5104).
71. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 462.
72. Sentencia 4/1983, de 28 de enero (fundamento ju rídico nº 3).
73. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 378. J.A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 27 -- lo afirma claramente: "un convenio que nazca con --

problemas de legitimidad de las partes es, literalmente, un convenio mal nacido".

74. A. MONTOYA MELGAR "Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo: el derecho de la transición" en - el volumen colectivo Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Murcia 1977, cit. pág. 204. Véase también F. VALDES DAL-RE "La regulación constitucional..." cit. pág. 274 y s.s.; G. GARCIA BECEDAS "Movimiento obrero y asociación sindical" en el volumen colectivo La transición política y los trabajadores, Ediciones De la Torre, pág. 123.
75. A. OJEDA AVILES y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA - "Elecciones a..." cit. pág. 258-259. Véase también desde una perspectiva sociológica V. PEREZ DIAZ --- "Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical local de los obreros españoles" en el volumen Clase obrera, partidos y sindicatos. Madrid 1979. INI, -- pág. 71 y s.s.
76. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o - limitada..." cit. pág. 183 afirma que "se ha llevado a la mesa de las negociaciones, y después al Boletín Oficial, la tesis de que sólo podían negociar los sindicatos que contasen, al menos, con un 10 -- por ciento de los delegados de personal o de los vo cales de los comités de empresa".
77. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 70 enfatiza con acierto en que la legitimación para negociar constituye un engranaje básico del modelo de relaciones laborales del E.T. al ser la válvula de distribución del poder contractual entre los diferentes sujetos colectivos organizados en un régimen de pluralidad sindical.

78. El Tribunal Constitucional lo ha expresado con claridad en su sentencia 4/1983 al decir que la solución estatutaria ha conducido a que "la legitimación para la negociación se haya vinculado a la existencia de intereses organizados institucionalmente" (fundamento jurídico nº 3). La doctrina lo ha señalado también y ha remarcado, en expresión de A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 446-447 y 459, la proclividad del E.T. hacia los sujetos institucionales, esto es, a lo más selecto de los sujetos colectivos.

79. Sentencia T.C.T. de 30-6-82 (Ar. 4067).

80. No es extraño que ciertos autores caractericen directamente a los comités de empresa y a los delegados de personal como la "representación institucional"; valga como ejemplo, CAMPS RUIZ y otros autores "Fundamentos..." cit. pág. 78, 93 y 109.

81. Sentencia de 8 de abril de 1981 (B.O.E. del 25), fundamento jurídico nº 11.

82. En síntesis, la capacidad para ser parte es la aptitud jurídica para ser titular de los derechos y obligaciones de carácter general; la capacidad de obrar procesal es la capacidad exigible para realizar eficazmente los actos procesales atribuidos a las partes y, por último, la legitimación sirve para determinar la parte que, jurídicamente, debe figurar en un proceso como tal.

Véase en la doctrina procesalista J. GUASP "Derecho procesal civil", IEP, 1968, tomo I, pág. 173 y s.s. L. PRIETO CASTRO "Derecho procesal civil", Ed. Revista de Derecho Privado, 1969, Vol. I, pág. 290 y s.s. GOMEZ ORBANEJA y HERCE QUEMADA "Derecho Procesal Civil", Vol. I, Madrid, 1979, pág. 123 y s.s. F. RAMOS MENDEZ "Derecho procesal civil", Librería Bosch, 1980, pág. 214 y s.s. P. ARAGONESES ALONSO - voz "Capacidad procesal" en Nueva enciclopedia jurídica. Tomo III, Ed. F. Seix, 1951, pág. 630 y s.s.



C. de MIGUEL ALONSO voz "Legitimación" en la misma obra. Tomo XV, pág. 59 y s.s.

Para la doctrina italiana, véase CARNELUTTI "Teoría general del Derecho". Madrid, 1955, pág. 234. - FALZEA voz "Capacitá" en Enciclopedia del Diritto, Ed. Guiffré, Vol. VI, pág. 1 y s.s. DI MAJO en la misma obra voz "Legitimazione". Vol. XXIV, pág. 52 y s.s.

83. Para una visión desde la perspectiva laboral, -- véase M. ALONSO OLEA "Capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo", Revista de Trabajo nº 2, 1959, p.34 y ss. M. PALOMEQUE LOPEZ "Legitimación activa para la incoación de expedientes de crisis" en RPS nº 93, pág. 67 y s.s. M. ALONSO - GARCIA "Legitimación para formalizar conflictos colectivos de trabajo", Centro de Estudios Constitucionales, 1983, pág. 77 y s.s.

84. "Instituciones de Seguridad Social". Ed. Civitas, 8ª edición revisada, 1982, pág. 287. El mismo autor en "Fuentes..." cit. pág. 118 alude a la "peculiar terminología" empleada por los artículos 87 y concordantes.

85. J. RIVERO LAMAS "La contratación colectiva..." - cit. pág. 143, se refiere a que el E.T. al emplear el término "legitimación" está intentando "ensamblar su alcance procesal y negocial".

86. En este sentido, F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 450 al afirmar que "por legitimación para negociar debe entenderse el derecho a participar en la negociación, a integrarse en la comisión que negociará el pacto; se trata, en definitiva, de la capacidad convencional atribuída por la Ley sobre la base de unos determinados requisitos".

87. Así, M. ALONSO GARCIA "Curso de Derecho del Trabajo", Librería Bosch, 1964, pág. 378, quien lo utiliza como uno de los presupuestos de validez del -- contrato de trabajo, junto a la capacidad y a la -- idoneidad; véase también la sexta edición de la misma obra, cit. pág. 372, donde el citado autor considera que "en relación con el contrato de trabajo, -- la legitimación supone la identidad de los sujetos del mismo con los titulares de los intereses que -- constituyen el objeto de aquél". Por su parte, J.A. SAGARDOY BENGOCHEA "El despido laboral y los expedientes de crisis", Ed. Deusto, Bilbao 1969, pág. -- 50, se refiere a la legitimación sustantiva como -- una noción diferente a la legitimación procesal, -- aplicando la primera a los sujetos activos y pasivos del despido.

88. Un ejemplo de lo afirmado lo constituye el tenor literal utilizado por el artículo 10 del proyecto -- de Ley de regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa discutido en el primer semestre de 1978 en el Congreso de los Diputados; en efecto, dicho artículo hacía mención a que los comités de empresa están "legitimados" para negociar los convenios colectivos de empresa. No deja de ser significativo al avalar la conclusión mantenida acerca de la equivalencia entre el mencionado término y el de capacidad de obrar el hecho de -- que el texto aprobado por la Comisión de Trabajo -- del Congreso sustituyera tal expresión por la de -- "están capacitados".

Por su parte, la Dirección General de Trabajo, de 30 de enero de 1979, en las "Notas sobre el procedimiento a seguir en la negociación colectiva y aplicación del Real Decreto-Ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo" se refería a que "las partes mutuamente se legitiman, se reconocen y se otorgan capacidad negociadora en el ámbito correspondiente.

Como otro ejemplo de la utilización de la expresión de referencia en materia de relaciones colectivas, si bien circunscrito al área de la Administración, cabe mencionar lo dispuesto en la Circular nº 3/1977, de 11 de noviembre, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública sobre actividad sindical que, en su punto 3.2.1., se refiere a que estarán "legitimados" para convocar una reunión de funcionarios. En la misma línea y en idéntica materia, la Resolución 29 de enero de 1981 de la Dirección General de la Administración Local sobre derechos de representación colectiva y de reunión (B.O. E. de 4 de febrero) vuelve a referirse a la legitimación para convocar reuniones.

89. Valga como ejemplo la referencia efectuada por - J. MATIA PRIM, T. SALA FRANCO, F. VALDES DAL-RE y - J. VIDA SORIA "Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos", Ed. Civitas, 1982, pág. 54, 99 y 101, entre otras, al aludir a la legitimación para declarar la huelga. En el mismo sentido, M. ALONSO GAR - CIA "La huelga y el cierre patronal", Instituto de Estudios Económicos. Madrid, 1979, pág. 56.

90. Sirvan a modo de ejemplo y como más caracterizadas las siguientes: para M ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 465 y s.s., la capacidad negocial colectiva es "la aptitud genérica para negociar un convenio colectivo y eventualmente celebrarlo" que parte del artículo 37.1 de la C.E., mientras que la legitimación es "la capacidad para negociar específicamente para una unidad de contratación"; esta última se -- desdobla, a su vez, en una legitimación directa para negociar en nombre de sus afiliados o miembros y una legitimación ampliada para negociar también en nombre de los no afiliados.

Para A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 446 y s.s. la capacidad convencional es una capacidad - de obrar especial, abstracta, sin adscripción a nina

gún convenio concreto, si bien, en materia de convenios colectivos regulados por el E.T., se incluyen - dentro de este concepto tanto los comités de empresa, los delegados de personal, las representaciones sindicales y el empresario como, en los ámbitos superiores a la empresa, los sujetos de naturaleza sindical y empresarial que superen los porcentajes del diez -o del quince por ciento en su caso- de representatividad. El concepto de legitimación comprende "el derecho de los sujetos con capacidad convencional a intervenir en una determinada negociación colectiva" y abarca tanto a los sujetos citados como capacitados en el ámbito de la empresa que además se hayan reconocido mutuamente como interlocutores de un convenio específico como, en los ámbitos supraempresariales, a los sujetos de naturaleza sindical y empresarial que alcancen la mayoría absoluta y la mayoría respectivamente de los módulos que se utilizan como baremos de medición de su representatividad. En A. OJEDA AVILES y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA "Elecciones..." cit. pág. 281 se afirma claramente que -- las potestades "extra" conferidas a los sindicatos -- hegemónicos engrosan su capacidad de obrar, y no su legitimación, pues tienen un sentido abstracto, surgiendo con posterioridad la legitimación --al que til dan de término arcaizante y galicista- ya sea directa o indirectamente.

F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 72 y s.s. distingue también entre la capacidad para negociar --a la que asimismo denomina legitimación -- inicial- y la legitimación para negociar; la primera comprende las exigencias del artículo 87 y la segunda las del artículo 88.1.

91. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 467-468 "El ordenamiento jurídico puede conferir a... un conjunto de sindicatos...-los "más representativos"...-... la legitimación ampliada para negociar no ya en nombre de sus propios miembros o afiliados, sino también en nombre de los no afiliados..."; con ello se

pasa "de la eficacia limitada a la eficacia general del convenio colectivo". Véase también la sentencia del T.C.T. 20-4-82 (Ar. 2553) cuando, en su cuarto - considerando afirma que "la obligatoriedad del convenio colectivo alcanza también a aquéllos que no han tenido participación de ningún tipo en su negociación; y por ello en ésta no es preciso que las representaciones de los trabajadores y empresarios que en ella toman parte, actúen en nombre de la totalidad - de unos y otros, pues es suficiente y bastante con - representar a la mayoría (artículo 88-1 del citado - Estatuto)"; a continuación la referida sentencia contrapone lo expuesto con lo que sucede en materia de conflictos colectivos.

92. El E.T. suprimió la Disposición Transitoria Sexta del proyecto de ley, en la que se establecía que "el porcentaje del 10 por ciento exigido en el artículo 85 para la legitimidad negociadora del Sindicato o - Coalición de Sindicatos, quedará reducido al 8 por - ciento hasta que se hayan celebrado elecciones sindicales, que afecten al menos al 70 por ciento de trabajadores incluidos en las empresas en las que pueda efectuarse su celebración". El texto final del E.T. no ha establecido condicionamiento legal alguno en - orden al número mínimo necesario para que el cómputo de la representatividad se lleve a efecto ni la consiguiente rebaja en la representatividad individualizada de los sindicatos si no se supera un determinado umbral en la celebración de las elecciones.

93. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 269 y - 272. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." - cit. pág. 198.

94. Sistema que favorece a las asociaciones que agrupan a pequeñas y medianas empresas al prescindirse - de otros criterios de mención de la representatividad y centrarse exclusivamente en el número de empre

sarios agrupados en tales asociaciones, como han ---  
puesto de relieve F. PEREZ-ESPINOSA SANCEZ "Los pro-  
tagonistas de la negociación colectiva" en el volu -  
men colectivo La negociación colectiva en las peque-  
ñas y medianas empresas. IMPI, Ministerio de Indus -  
tria y Energía, pág. 119; en el mismo sentido y en -  
el mismo volumen F. VALDES DAL-RE "El modelo espa --  
ñol..." pág. 79 y E. GONZALEZ POSADA "Los convenios  
colectivos de eficacia general y su aplicación a las  
PYME" en el mismo volumen, pág. 125 y s.s. T. SALA -  
FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit.  
pág. 587.

Para un análisis del asociacionismo empresarial,  
véase S. del REY GUANTER "Las asociaciones empresa -  
riales en el sistema de relaciones laborales: una --  
aproximación inicial" en RPS nº 137, pág. 301 y s.s.

95. M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." cit.  
pág. 21 critica abiertamente esta exigencia en el --  
sentido de que puede convertir a determinadas repre-  
sentaciones sindicales o empresariales... en "convi-  
dados de piedra" en la medida en que, con el porcen-  
taje previo exigido como legitimación para negociar  
equivale prácticamente a erigir a determinadas cen -  
trales sindicales o asociaciones empresariales en --  
verdaderos ejercientes de un monopolio de poder, que  
no solamente olvida las exigencias de una proporcio-  
nalidad que resultaría mucho más democrática, sino -  
también los rigurosos planteamientos de un sistema -  
de pluralismo sindical". F. SUAREZ GONZALEZ "Las nue -  
vas relaciones..." cit. pág. 212 la califica de nor-  
ma de extraordinaria importancia que da un tratamien -  
to privilegiado a las minorías al poder bloquear la  
aprobación del convenio de eficacia general. T. SALA  
FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit.  
pág. 602 enfatiza en la importancia de este precepto  
y en que la mayoría cualificada en él exigida será -  
causa frecuente de utilización de la vía extraestatu -  
taria. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 462 y  
463 se refiere a que con esta regla se dibuja un ti-

po de contratación muy sólida pero elitista. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 481 lo considera como "una regla crucial" y plantea la "grave duda" -- que su alcance origina sobre todo en las unidades -- supraempresariales. Véase también E. ROJO TORRECI-LLA "La negociación colectiva antes y después de la Constitución (en particular, sobre los pactos de -- eficacia limitada de ámbito superior a la empresa)" Separata de la Revista Técnico Laboral. Vol. IV nº 13, Barcelona, 1982, pág. 8 y s.s.

Véase la sentencia del T.C.T. 26-1-81 (Ar. 593) en un supuesto en el que no se alcanza la mayoría -- requerida por el artículo 89.3, por lo que el convenio se declara nulo "sin perjuicio de que las par -- tes puedan iniciar las negociaciones conforme a lo establecido en los artículos 87 a 90 del citado --- cuerpo legal". En la derogada ley de convenios co -- lectivos de 1973 bastaba la mayoría simple (artículo 8).

Véase también la sentencia T.C.T. 11-6-83 (Ar. - 4033) en la que se afirma que el sesenta por ciento "no se refiere a las personas que ostentan la representación en la Comisión, sino a la representación de los trabajadores que cada una de ellas tiene --- atribuidas de acuerdo con las normas de legitima -- ción del artículo 87".

A. BAYLOS GRAU "Problemas actuales de la negociación colectiva en España" en texto de la conferen -- cia pronunciada en la E.O.I. en febrero de 1982. Se parata del primer centenario del Colegio de Titulados Mercantiles. Madrid, 1982, pág. 125 se refiere a los tres niveles de garantías que establece el -- E.T. en materia de negociación llevada a cabo por -- los sujetos sindicales en los ámbitos supraempresariales, el de la legitimación individual, el de la capacidad convencional de las partes y el de la mayoría cualificada del sesenta por ciento.

97. Sentencia 12/1983, de 22 de febrero (B.O.E. de - 23 de marzo) al decir, en sus fundamentos jurídicos nº 2 y 3, que la "fórmula cerrada" establecida en - el artículo 87 del E.T. impide que los representantes de los trabajadores que no pertenezcan a sindicatos u organizaciones sindicales y sean independientes puedan participar en los Convenios de ámbito superior a la empresa toda vez que en este caso la capacidad negocial se reserva a los sindicatos, federaciones y confederaciones, sin que ello vulnere la libertad sindical; particularmente ilustrativa resulta la posición del Ministerio Fiscal, recogida en el apartado nº 2 de los antecedentes de la sentencia, calificando legalmente imposibles los -- pretendidos apoderamientos en base al principio "nemo dat quod non habet". En el mismo sentido la sentencia T.C.T. 29-3-82 (Ar. 2119) recurrida en amparo que dio lugar al citado pronunciamiento del Tribunal Constitucional.

T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 591 mantenía una posición contraria al admitir que los miembros de los comités de empresa o delegados de personal independientes o -- pertenecientes a sindicatos minoritarios pueden --- otorgar expresamente su representación a alguno de los sindicatos con derecho a participar en la comisión negociadora. En el mismo sentido, F. VALDES -- DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 83.

Véase asimismo la sentencia del Tribunal Constitucional 4/1983, de 28 de enero (B.O.E. de 17 de febrero) en un supuesto de un convenio colectivo provincial de sector negociado por representantes de - los trabajadores por designación expresa de los --- miembros de los comités de empresa y delegados de personal y no afiliados a sindicato o confederación sindical alguna, en el que no se concede el amparo pretendido; de todos modos cabe señalar que esta -- sentencia, al igual que sucede con la anteriormente citada, no distingue entre convenios colectivos de eficacia general y eficacia limitada, lo que, en mi opinión da lugar a cierta confusión en el planteamiento global.



98. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 84.

99. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 446 afirma que tales restricciones se basan fundamentalmente en los sujetos.

100. "Libertad sindical y capacidad convencional", - texto fotocopiado, 1978, pág. 3.

101. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. -- pág. 43 lo afirma con claridad al decir que el in - ter - ven - cion - ismo "constituye garantía mínima para el recto funcionamiento de un sistema de negociación colectiva en el que determinadas organizaciones sin - dica - les y ciertas asociaciones empresariales han si - do llamadas a realizar funciones paralegislativas"; la misma idea se encuentra en pág. 71. T. SALA FRANCO "Los convenios colectivos..." cit. pág. 19 se re - fiere a la "invasión de la esfera privada de terce - ros" y a la "atribución a las asociaciones profesio - nales de una función cuasipública" la cual "debe te - ner naturalmente su precio, precio pagado en garan - tías para el Estado".

J. MONTALVO CORREA "El derecho de libre sindica - ción y la "mayor representatividad" sindical" en Es - dios... en homenaje al profesor Bayón, cit. pág. -- 336. DUPEYROUX "Le regime juridique des organita -- tions professionnelles dans les pays membres de la - CECA". Luxemburgo, CECA, 1966, pág. 377.

E. BORRAJO DACRUZ "La libertad sindical en la -- doctrina del Tribunal Constitucional, ponencia ex - puesta en las Jornadas Técnicas sobre Enjuiciamiento Laboral celebradas en Madrid, octubre de 1983, -- pág. 2 alude a ello al decir que "el sindicato es - una asociación que se cualifica por el objeto que - sirve,... cuya satisfacción el Estado considera de utilidad pública".

102. M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 15. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general..." cit. pág. 208.

Desde una posición contraria T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 563 y en "Los convenios colectivos..." cit. pág. 23, si bien señala con acierto la eventual privación total o parcial de la capacidad negocial de determinados sujetos potenciales de la negociación a causa del mencionado precepto. F. VALDES DAL-RE "Crisis y continuidad en la estructura de la negociación colectiva" en RPS nº 137, pág. 431 y s.s. analiza con detalle la significación del artículo 83.2 del E.T. M. RODRIGUEZ-PIÑERO y GONZALEZ ORTEGA "Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores" en RPS nº 137, pág. 357.

103. A. ARTIGO "Sviluppo e crisi nel neocorporativismo democratico", Ed. Franco e Angeli. Milán, 1983. Vol. Stato di Emergenza, pág. 35 y s.s. F. STAME -- "Uno spettro si aggira nella sinistra: il garantismo", en Crítica del Diritto nº 15, 1978, pág. 9 y s.s. G. H. CAMERLINCK y G. LYON CAEN "Derecho..." cit. pág. 353.

E. BORRAJO DACRUZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 39 y s.s. aborda el tema desde la perspectiva de los "riesgos del neocorporativismo". F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 68 se manifiesta abiertamente contrario a esta posición.

104. M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 13 considera que se está ante el ordenamiento más abierto y liberal que pueda concebirse. En idéntico sentido, E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o limitada..." cit. pág. 197 y 209. En mi opinión, esta idea es excesiva dada la rigidez con que se han regulado la capacidad negocial y las reglas de conformación de voluntad.

105. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La negociación colectiva..." cit. pág. 360-361.
106. En el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. - pág. 559.
107. "El modelo español..." cit. pág. 69. En la misma línea valorativa PALOMEQUE LOPEZ en "El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)", Argumentos, marzo 1980, pág. 8.
108. Así se reconoce de modo expreso y en contraposición a lo que ocurría en la legislación anteriormente vigente en las sentencias del T.C.T. 8-2-82 (Ar. 1219) y 31-3-82 (Ar. 2124).
109. T. SALA FRANCO "Los convenios colectivos..." -- cit. pág. 6 y s.s. sistematiza los distintos supuestos de negociación colectiva extraestatutaria por incumplimiento de algunos de los requisitos exigidos por el E.T.; del mismo autor en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 547. J. RIVERO LAMAS "La contratación colectiva..." cit. pág. 148. E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o limitada..." cit. pág. 213-214. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 445. A. DESDENTADO BONETE e I. -- GARCIA PERROTE "En torno a los problemas..." cit. - pág. 546 y 549. A. BAYLOS GRAU "Problemas actuales..." cit. pág. 129 y s.s.
110. "Derecho..." cit. pág. 165.
111. Con mayor extensión, véase F. VALDES DAL-RE "El modelo..." cit. pág. 40 y s.s.

112. J. SAAVEDRA "El Estatuto de los Trabajadores" - en Intervenciones ante la Asamblea General del Círculo de Empresarios, pág. 45 en este sentido al --- afirmar que el "convenio de derecho común... no es ninguna tragedia, es el mismo sistema que aplican - todos los países de Europa".
113. Un claro exponente de lo que se afirma se en -- cuenta en la sentencia del T.C.T. 27-5-82 (Ar. --- 3265) en la que se mantiene que la representación - de los comités de empresa alcanza a todos los trabajadores, aunque sólo los fijos hayan participado en su elección.
114. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." - cit. pág. 198. F. VALDES DAL-RE "La negociación colectiva..." cit. pág. 497. A. DESDENTADO BONETE e - I. GARCIA PERROTE "En torno a..." cit. pág. 554.
115. Véase L. DIEZ-PICAZO "La representación en el - Derecho Privado", Ed. Civitas, 1979; un análisis -- más conciso en L. DIEZ-PICAZO y A. GULLON "Sistema de Derecho Civil", vol. I , Ed. Tecnos, 1976, pág. 558 y s.s. F. de CASTRO Y BRAVO "Temas de Derecho - Civil". Madrid, 1976, pág. 116 y s.s.
116. "Rappresentanza e rappresentatività sindacale" en L. Riva Sanseverino y G. Mazzoni, Nuovo Trattato di Diritto di Lavoro, Cedam, Padova, 1971, pág. 37 y s.s.
117. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "Eficacia..." cit. pág. 195 lo apuntó en su día al afirmar que "la representaa - ción pierde progresivamente su carácter privado y - al constituir una auténtica función pública, se asemaja, sin identificarse, cada vez más señaladamente a la representación política.

E. BORRAJO DACRUZ "La recaudación de las cuotas sindicales por la empresa en el Derecho francés" en Estudios en homenaje al profesor Bayón, cit. pág. - 60 lo afirma al decir que el sindicato deriva, por su propia dinámica, de los esquemas contractuales - hacia los esquemas institucionales". A. MONTROYA MELGAR "Derecho..." cit. pág. 132 y 133. G. H. CAMERLINCK y G. LYON CAEN "Derecho..." cit. pág. 352 y - 394. G. F. MANCINI "Libertà sindacale e contatto collectivo erga omnes" en Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile, 1963, nº 2, pág. 570 y s.s. DURAND et VITU "Traité de Droit du Travail", pág. - 310. G. SPIROPOULOS "La liberté syndical", Librairie Generale de Droit et de Jurisprudence. 1956, pág. - 81 y s.s.

Véase también J. CABRERA BAZAN "La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo" Instituto García Oviedo. Sevilla, 1967, pág. 27 y s.s. y, en especial, pág. 63 y s.s.

118. Hacen referencia expresa a la quiebra, en materia de negociación colectiva, de los esquemas de la representación civil formalista entre otras las sentencias del T.C.T. 5-6-81 (Ar. 4589), 18-10-81 (Ar. 6730) y 25-10-82 (Ar. 5656).

Sobre el alcance de la representación institucional, véase la sentencia del Tribunal Constitucional 70/1982, de 29 de noviembre, en su fundamento - nº 2 y 3.

119. E. BORRAJO DACRUZ "La libertad sindical..." cit. pág. 2; del mismo autor "Los convenios colecti ----vos..." cit. pág. 43-44 en referencia a la "configuración dualista del sindicato" al mantener que el - alcance del artículo 7 de la C.E. complica el esquema privatista de su artículo 28.1.

120. "Los convenios colectivos..." cit. pág. 5. La misma idea es mantenida por G. GUIGNI "Negociación colectiva..." cit. pág. 72.

121. "La obligatoriedad general de los convenios..." cit. pág. 30.

122. L. DIEZ-PICAZO "La representación..." cit. pág. 50 y 285 y s.s. L. DIEZ-PICAZO y A. GULLON "Sistema..." cit. pág. 561. F. DE CASTRO Y BRAVO "Temas..." cit. pág. 130 y s.s.

123. M. ALONSO OLEA "Fuentes..." cit. pág. 119; del mismo autor "Derecho..." cit. pág. 112-113. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 447. A. MONTOYA -- MELGAR "Derecho..." cit. pág. 164.

La sentencia del T.C.T. 8-4-81 (Ar. 2554) se mueve en esta línea al afirmar que "el comité de empresa como representante de los trabajadores está facultado para negociar en nombre de ellos y sus acuerdos obligan por sí..."

124. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 462.

125. Véase, a modo de ejemplo, la referencia efectuada en el Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elecciones a comités de empresa y delegados de personal, en su artículo noveno, a "los sindicatos suficientemente representativos".

126. "La libertad sindical..." cit. pág. 20.

127. "La negociación colectiva..." cit. pág. 475 y 473, respectivamente. Sobre el alcance del artículo

7 de la C.E., véase también: A. OJEDA AVILES "La libertad..." cit. pág. 371. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "Los sindicatos en la Constitución", ponencia presentada al II coloquio sobre Relaciones Laborales, Jaca, 1978, pág. 26 y s.s. F. DURAN LOPEZ "El papel del sindicato en el nuevo sistema constitucional", ponencia presentada al citado congreso, pág. 1 y s.s.; del mismo autor con mayor detalle y con el mismo título en RPS nº 121, pág. 161 y s.s. C. PALOMEQUE LOPEZ "El sindicato como sujeto político" en Estudios... en homenaje al profesor Bayón, cit. pág. 660 y s.s. J. RIVERO LAMAS "Los sindicatos y la acción colectiva en la Constitución" en el volumen colectivo Estudios sobre la Constitución española. Pórtico. Zaragoza, 1977, pág. 127 y s.s.; del mismo autor "Democracia pluralista y autonomía sindical (Actividad política de los sindicatos y Constitución)" en Estudios en homenaje al profesor Bayón, cit. pág. 198 y s.s. M. ALONSO GARCIA "La libertad de sindicación: Manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española" en Estudios en homenaje al profesor Bayón, cit. pág. 46 y s.s. J. VIDA SORIA "Génesis..." cit. pág. 251. J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio..." cit. pág. 205 y s.s. G. GARCIA BECEDAS "Apuntes..." cit. pág. 44 y 47. G. LYON CAEN "Constitucionalización..." cit. pág. 33 y 34. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "La libertad sindical en la Constitución" en CDT nº 4, pág. 94 y s.s. L. CAZORLA PRIETO en el volumen colectivo dirigido por F. Garrido Falla "Comentarios a la Constitución", Ed. Civitas, 1980, pág. 82 y s.s.

Véase también la sentencia del T.C.T. 17-12-82 (Ar. 7941), primer considerando, sobre el alcance del artículo 7 de la C.E.

128. Sentencia 70/1982, de 29 de noviembre, fundamentos jurídicos 3 y 5. Por su parte, la sentencia --- 12/1983, de 22 de febrero, afirma claramente que no hay duda que "la legitimación para intervenir en la negociación colectiva nazca como un poder "ex lege",

con suficiente fundamento en los artículos 7 y 37 - de la Constitución". Sobre el particular, véase también la sentencia del citado Tribunal 37/1983, de 11 de mayo, y también la del T.C.T. 29-3-82 (Ar. -- 2119), que dió pie al recurso de amparo resuelto -- por la sentencia del Tribunal Constitucional 12/83.

La sentencia 70/1982 puso punto final a la muy restrictiva y criticable jurisprudencia mantenida -- reiteradamente por el T.C.T. acerca de la legitimación de los sindicatos para iniciar el procedimiento de conflictos colectivos. Un comentario de la -- significación de la citada sentencia, en M. ALONSO GARCIA "La legitimación para formalizar conflictos colectivos y la sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 1982", Centro de Estudios Constitucionales, 1983, pág. 431 y s.s.; para la situación anterior a la mencionada sentencia, del mismo autor "Legitimación para formalizar conflictos -- colectivos" en el mismo volumen, pág. 75 y s.s. A. BAYLOS GRAU "Algunas notas sobre la legitimación -- sindical para promover el procedimiento de conflictos colectivos" en REDT nº 12, pág. 617 y s.s. A.J. GONZALEZ GAVIRA y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA "El término "representantes de los trabajadores" en la incoación del procedimiento de conflicto colectivo" en REDT nº 14, pág. 277 y s.s.

129. Hay una larga serie de disposiciones que prevén la participación de los sindicatos representativos en organismos públicos de muy diferente naturaleza, cuya individualización ha de efectuarse conforme a lo establecido en la Disposición Adicional Sexta -- del E.T.

130. "Los convenios colectivos..." cit. pág. 4 y s.s.

131. "La obligatoriedad general o limitada..." cit. pág. 188 y s.s. A su posición se suma F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 204.



132. "Pluralismo..." cit. pág. 122 y s.s.
133. "La eficacia..." cit. pág. 15 y s.s.
134. "El modelo español..." cit. pág. 39.
135. Ibidem, pág. 68; del mismo autor en "La negociación colectiva..." cit. pág. 487 y s.s.
136. "Los convenios colectivos..." cit. pág. 24.
137. J. MONTALVO CORREA "El concepto del sindicato - más representativo en los sistemas sindicales europeos", IES, 1980, en el que se analiza tanto la evolución de la referida noción como los criterios y - niveles de determinación de la representatividad. - Del mismo autor "El derecho de libre sindicación.." cit. pág. 333 y s.s.

Véase también E. BORRAJO DACRUZ "Introducción - al Derecho del Trabajo español", Ed. Tecnos, 4ª edición, 1975, pág. 230. M. ALONSO GARCIA "Curso..." - cit. pág. 169 y s.s. M. ALONSO OLEA "Derecho..." -- cit. pág. 408-409. J. L. CANTALAPIEDRA "La representatividad en la negociación colectiva" en CDT nº 4, pág. 419 y s.s.

ARSEGUEL "La notion d'organisations syndicales les plus représentatives". Tesis doctoral. Universidad de Ciencias Sociales de Toulouse. En este minucioso estudio se aborda tanto la teoría general de la representatividad y un análisis del panorama en el Derecho comparado como, de modo especialmente relevante, un pormenorizado e interesante de los diferentes niveles en los que aquélla se manifiesta.

En la doctrina francesa puede consultarse también y dentro de una amplísima bibliografía sobre -

la materia, G. SPYROPOULOS "La liberté..." cit. pág. 281 y s.s. J. M. VERDIER "Syndicats", Ed. Dalloz, - en Traité de Droit du Travail dirigido por G. H. CA MERLINCK, 1966, pág. 358 y s.s. y puesta al día de 1976, pág. 51 y s.s. DURAND et VITU "Traité..." cit. pág. 346 y s.s. y 356 y s.s. J. RIVERO et J. SAVA TIER "Droit du Travail", Presses Universitaires de France, 1975, pág. 127 y s.s. J. M. VERDIER "Realité, authenticité et représentativité syndicales", - en Etudes de Droit du Travail en homenaje a A. Brun. Librairie Sociale et Economique, 1974, pág. 571 y - s.s. J. SAVATIER "La notion de représentativité des syndicats en Droit Français", Melanges Beaulieu, -- 1968, pág. 435. G. ADAM, J. D. REYNAUD et J. M. VER DIER "La negotiation collective en France", Ed. Eco nomie et humanisme, 1972, Paris, pág. 79 a 82.

J. C. JAVILIER "Derecho..." cit. pág. 187 y s.s. N. ALIPRANTIS "La nature et les agents de la nego - tiation collective", Revue International de Droit - Comparé, 1979, nº 4, pág. 788 y s.s. En la revista Droit Social se encuentran abundantes estudios so - bre contenciosos surgidos acerca de la representati - vidad sindical y sobre aspectos concretos de la mis - ma.

Para la doctrina italiana, véase entre una am - plia bibliografía G. GUIGNI "Il sindacato rappresen - tativo nello Statuto dei Lavoratori", Rivista Guiri - ca del Lavoro, 1973 nº XXIV, pág. 305 y s.s. M. --- GRANDI "La nozione di sindacato piú rappresentati - vo" en Il Diritto sindacale, dirigido por G. F. MAN CINI y U. ROMAGNOLI, cit. pág. 102 y s.s. FERRARO - "Ordinamento..." cit. pág. 40 y s.s. LEVI SANDRI -- "Sul concetto di sindacato maggiormente rappresenta - tivo" en Rivista de Diritto del Lavoro, 1959, pág. 168 y s.s. G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il diritto..." cit. pág. 85 y s.s.

Para conocer la línea interpretativa de la ---- O.I.T., véase "La libertad sindical", Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. ---- O.I.T., Ginebra, 1976.

Véase, por último, D. TIEFFENBERG "Sindicato, - ideología o política", Barcelona, 1979, pág. 82 y - s.s.

138. M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 8, se refiere al "pluralismo privilegiado" que ello supone.

139. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 408-409 - "atenta contra la autonomía sindical -y de alguna -- forma contra la libertad sindical en bloque, en --- cuanto puede afectar a la libertad de elección del sindicato y de rechazo incluso a la fundación de -- sindicatos- la concesión por el Estado de privilegios a un sindicato sobre otros, que rompa o pueda romper la igualdad entre ellos", si bien "en general no se tiene por atentado, o se pasa por alto el leve y necesario que pueda implicar a la autonomía sindical..."; del mismo autor y en idénticos términos "Libertad sindical y derecho de sindicación" en el volumen colectivo Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo, Murcia, 1977, cit. pág. 26. J. -- MONTALVO CORREA "El derecho de libre sindicación..." cit. pág. 342. A. OJEDA AVILES y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA "Elecciones a representantes..." cit. pág. 280. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación --- ción..." cit. pág. 449. A. MONTOYA MELGAR "Derecho --- cho..." cit. pág. 119. M. ALONSO GARCIA "Curso..." cit. pág. 171. T. SALA FRANCO "La eficacia jurídica --- ca..." cit. pág. 13.

En la doctrina comparada la afirmación expuesta es ampliamente compartida; véase, a título de ejemplo y por todos, G. SPYROPOULOS "La liberté..." --- cit. pág. 281 y s.s. y G. H. CAMERLINCK y G. LYON - CAEN "Derecho..." cit. pág. 376.

140. "El principio de igualdad y las relaciones laborales" en RPS nº 121, pág. 399. G. GARCIA BECEDAS -

"Apuntes..." cit. pág. 55-56 afirma que "es difícil mantener la inconstitucionalidad de la noción de --sindicato más representativo".

Véase también E. RAYON SUAREZ "Alcance del principio de libertad sindical: valoración del trato de sigual dado por la Administración a distintos sindicatos" en REDT nº 2, pág. 249 y s.s.

141. G. ADAM "La negotiation collective en France: - Elements de diagnostique", en Droit Social nº 12, - 1978, pág. 447 "la representatividad real de una organización es móvil... y se constata al nivel donde el problema se plantea". La misma idea es remarcada por F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. -- pág. 69.

142. "El derecho de libre sindicación..." cit. pág. 346. Para G. ADAM "La negotiation..." cit. pág. 447 la extensión legal de la representatividad de las - organizaciones más representativas llevada a cabo - en 1971 en materia de convenios supuso un instrumento de moralización de la negociación colectiva. En la misma línea, VALDES DAL-RE "El modelo español.." cit. pág. 27 mantiene que "la exigencia de representatividad es, en definitiva, la piedra de toque sobre la que se alza un sistema maduro de negociación colectiva".

143. Fundamentalmente por E. BORRAJO DACRUZ "La obligatoriedad general o limitada..." cit. pág. 206, -- quien cuestiona el criterio de determinación de representatividad empleado por el E.T. para lo que -- trae a colación lo mantenido por G. Adam en el informe sobre la negociación colectiva ya citado. El E.T. utiliza como único criterio de medición de la representatividad el nivel de la presencia de los - sindicatos en los comités de empresa y en los delegados de personal en el artículo 87.2 y en la Dispo

sición Adicional sexta -a los efectos de capacidad negocial en convenios de ámbito supraempresarial en el primer caso y de capacidad representativa para la participación institucional en el segundo-; así los órganos citados sirven de baremo para determinar la representatividad sindical y que, por ello, son objeto de un desarrollo legal tan minucioso. De ahí que, como con acierto ha señalado M. RODRIGUEZ-PIÑERO en el prólogo a la obra de J. Cuevas "Estructura y función de la representación colectiva en la empresa", Ed. Aranzadi, 1982, pág. 14, la presencia de los sindicatos en los mencionados órganos es "dramáticamente necesaria".

En mi opinión, el criterio adoptado por el E.T. en la materia en cuestión no es desacertado, pues se ha escogido un mecanismo absolutamente objetivo entre los diversos posibles, lo que no obsta para afirmar que no está exento de puntos débiles -como, por ejemplo, la incentivación de los planteamientos electoralistas por parte de los sindicatos-; ahora bien, entiendo que la adopción de cualquier otro criterio hubiera tenido unos inconvenientes --enormes: baste señalar las dificultades para conocer el número de afiliados de los sindicatos en el actual panorama sindical español. Véase al respecto J. A. SAGARDOY BENGOCHEA y D. LEON BLANCO "El poder sindical en España", Planeta-Instituto de Estudios Económicos, 1982, pág. 127 y s.s.

Sobre el criterio de la audiencia sindical, véase J. MONTALVO CORREA "El concepto del sindicato.." cit. pág. 55 y s.s. A. ARSEGUEL "La notion d'organisations..." cit. pág. 273 y s.s. y pág. 529 y s.s. J. M. VERDIER "Realité..." cit. pág. 574 y s.s.

144. Sentencia 53/1982, de 22 de julio (fundamento jurídico nº 3).

145. Sentencia 65/1982, de 10 de noviembre (fundamento jurídico nº 3).

Para un comentario de esta sentencia y de la citada en la nota anterior, véase M. ALONSO OLEA "El modelo constitucional de relaciones de trabajo y -- las decisiones del Tribunal Constitucional", CEC, - 1983, volumen colectivo Jurisprudencia Constitucional y relaciones laborales, pág. 11-12; del mismo - autor y en el mismo volumen "Elenco de las senten - cias..." cit. pág. 55, 59 y s.s.

146. La idea está recogida en las dos sentencias citadas con anterioridad, haciéndose eco de los criterios que la O.I.T. formula al efecto.

147. Sentencia 12/1983, de 22 de febrero (fundamento jurídico nº 3); la misma idea está latente en la -- sentencia 4/1983, de 28 de enero (en especial, fundamento jurídico nº 4), en la que se mantiene que - la reserva legal efectuada por el artículo 87.2 del E.T. no atenta contra la libertad sindical garantizada constitucionalmente.

La noción de representatividad sindical está -- también presente en otras sentencias del mencionado Tribunal: así, en la 23/1983, de 25 de marzo (fundamentos jurídicos nº 3 y 5) y en la 99/1983, de 16 - de noviembre (fundamentos jurídicos 2 y 4).

El Tribunal Constitucional emplea también la noción más imprecisa de sindicato con implantación diferenciándola de la de sindicato más representativo; véase sentencia de 8 de abril de 1981, sentencia 37/1983, de 11 de mayo (fundamento jurídico nº 3), 59/1983, de 6 de julio (fundamento jurídico nº 5), 74/1983, de 30 de julio (fundamento jurídico nº 4). E. BORRAJO DACRUZ "La libertad sindical..." --- cit. pág. 19 ha puesto de relieve el carácter "ex - tralegal" del criterio en cuestión. Véase también - J. E. SERRANO MARTINEZ "Titularidad y ejercicio..." cit. pág. 190 y s.s.

148. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "Eficacia..." cit. pág. 198 señalaba que "el dogma de la libertad sindical constituye un considerable obstáculo... para la generalización de los efectos del convenio colectivo", -- pues con ésta se produce", -pág. 103- "en suma una quiebra encubierta del principio tradicional de la libertad sindical".

149. Por todos, E. GARCIA DE ENTERRIA y T. R. FERNANDEZ "Curso de Derecho Administrativo", Ed. Civitas, 1983, pág. 148 y s.s. sobre el sentido y el alcance de las Leyes Orgánicas.

150. A. MONTOYA MELGAR "Ejercicio y garantías..." -- cit. pág. 322 y s.s. diferencia entre los derechos que tienen en la Constitución una "protección máxima" -entre los que se cuenta el de la libertad sindical- y una "protección media" -entre los que ha de incluirse el de la negociación colectiva-.

151. Sentencia 23/1983, de 25 de marzo (fundamento jurídico nº 2).

152. E. BORRAJO DACRUZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 52; del mismo autor "La libertad sindical..." cit. pág. 20. E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos para grupos de trabajadores" Instituto de Estudios Sociales, pág. 9. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 205.

Por su parte, T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 584 se plantea la constitucionalidad del E.T. en su mención a las representaciones sindicales de empresa; este mismo autor en "El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)", Argumentos, abril 1980, pág. 31 afirma que -- "el E.T. se ha salido... de las posibilidades normativas de una ley ordinaria, regulando aspectos sin-

dicales que hubieran exigido propiamente una ley orgánica, prejuzgando así una futura Ley Sindical y planteando dudas razonables acerca de su constitucionalidad" para sostener a continuación que ello sucede tanto en el artículo 87 como en la Disposición Adicional Sexta.

153. E. BORRAJO DACRUZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 47; del mismo autor "La libertad sindical..." cit. pág. 20.

154. En contra, F. VALDES DAL-RE "El modelo español." cit. pág. 68 y T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 547.

155. "Modelo constitucional..." cit. pág. 13. La misma idea en "Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes", REDT nº 12, pág. 591.

156. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA en "El Estatuto de los Trabajadores" en Intervenciones ante la Asamblea General del Círculo de Empresarios, pág. 40, lo confirma al afirmar que "estaba convencido, aún sacrificando lo formal, que había que ir en este país, en esta etapa de rodaje sindical y patronal, a una eficacia erga omnes...".



## CAPITULO II

### ANALISIS DE LA OPCION ESTATUTARIA EN MATERIA DE CAPACIDAD NEGOCIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O AMBITO INFERIOR

1. LA REPRESENTACION COLECTIVA EN LA EMPRESA EN EL MODELO ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES.

Antes de abordar el análisis detallado de la regulación efectuada por el E.T. en materia de capacidad negociial en el ámbito de la empresa o infraempresarial, se considera aconsejable, desde el punto de vista metodológico, realizar un análisis previo del modelo de representación colectiva adoptado por dicha norma, como premisa necesaria para una acertada comprensión de la atribución de la concreta capacidad de negociar los convenios colectivos estatutarios en los referidos ámbitos convencionales.

Se parte, pues, de una consideración básica que condiciona el análisis de la capacidad negocial en la empresa o en un ámbito funcional inferior a ella: la necesidad de conocer y valorar el modelo de representación colectiva reconocido legalmente para proceder, con posterioridad, al análisis y valoración del diseño efectuado en los ámbitos citados en materia de --- atribución de la capacidad negocial; esta opción metodológica se hace desde el momento en que se parte de que existe un hilo conductor que enlaza la regulación de ambas materias al encontrarse ambas intrínsecamente unidas por razón del contenido de cada una de ---- ellas. La capacidad negocial es una de las posibles atribuciones conferidas a los sujetos de representaa -

ción colectiva en la empresa, cuya titularidad y ejercicio puede ser disputada por los distintos sujetos colectivos que, de una u otra forma y con unos u ---- otros rasgos, actúan en aquélla. Se impone, pues, analizar el modelo legalmente elegido y, en concreto, de terminar, por una parte, si se ha optado por un sistema selectivo de representación colectiva en la empresa o si, por el contrario, se ha seguido un modelo --abierto, lo cual no plantea problema alguno en el Derecho español que se inscribe plenamente dentro del -- amplio bloque de ordenamientos que efectúa una opción selectiva entre los diversos sujetos colectivos posibles.

Mayor interés reviste determinar si se ha seguido un criterio de representación única o dual en materia de acción colectiva en la empresa, esto es, si se ha atribuido la representación en exclusividad a un -- único sujeto colectivo o si, por contra, se ha evitado la monopolización y se ha consagrado una representación compartida por sujetos colectivos de distinta naturaleza; en concreto, la cuestión se situaría en -- torno a la determinación de qué sujeto o sujetos co -- lectivos suelen ser seleccionados por el legislador -- al aplicar el criterio restrictivo señalado. La •p -- ción única puede efectuarse en favor de la llamada re -- presentación unitaria o de la de carácter sindical, -- si bien es más frecuente en los sistemas más próximos

al nuestro que el modelo elegido sea el dualista; este último supuesto es, como se sabe, el constituido, por una parte, por los órganos de representación unitaria, compuesta por los representantes elegidos por el conjunto de los trabajadores de una empresa o de un centro de trabajo dado según un procedimiento y -- con unas competencias reguladas, generalmente, por la normativa estatal y, por otra parte, la representa -- ción específicamente sindical como prolongación del -- sindicato en tales ámbitos. Tal dualidad, por otra -- parte, está reconocida por el Convenio 135 de la ---- O.I.T. al admitir la existencia de los representantes sindicales y de los representantes "electos" como dos modalidades compatibles entre sí (1)- y a ella se re- conducen una buena parte de las fórmulas del Derecho comparado, más allá de los variados matices que carac- terizan a uno u otro ordenamiento, de la intensidad - de la admisión de unas u otras figuras, de la existen- cia de fórmulas intermedias, de la ausencia , en - ocasiones, de un diseño legal acabado y de las inter- conexiones de los referidos sujetos entre sí.

#### 1.1. EVOLUCION DE LA REGULACION LEGAL SOBRE LA MATE-- RIA.

Ciertamente, la práctica colectiva española se - mueve en torno a los dos ejes sobre los que se articu- la la representación dual, esto es, los órganos de re-

presentación unitaria, comités y delegados de personal y las representaciones sindicales (secciones) sindicales de empresa y delegados sindicales-, sin que, en términos generales, exista una diversidad o pluralidad de sujetos colectivos en la empresa o unos sujetos de naturaleza híbrida, a salvo de alguna experiencia marginal. Ahora bien, desde el punto de vista del planteamiento efectuado en la materia por el ordenamiento legal, se parte de la hipótesis de que existe en el Derecho español una pauta reiterada, a saber, - la proclividad a regular detalladamente los llamados órganos de representación unitaria en detrimento de la regulación legal de los sindicatos en las empresas; se ha canalizado la acción colectiva por la vía del primer canal de representación, esto es, por la de los representantes elegidos por el conjunto de los trabajadores de un centro de trabajo determinado, difiriéndose la acción sindical en la empresa a su eventual reconocimiento por la negociación colectiva. Ha habido la misma resistencia que, en su día, ofrecieron ciertos ordenamientos a la hora de regular la articulación de los sindicatos en las empresas, desde el momento en que cabe decir que la legislación actualmente vigente no reconoce aún plenamente un sistema dual de representación colectiva, esto es, un sistema legal basado en la existencia simultánea de órganos de representación unitaria y sujetos de naturaleza sindical.

Para corroborar lo afirmado conviene diferenciar tres momentos perfectamente delimitados al objeto de corroborar la afirmación anterior: el primero de ---- ellos abarca desde la reinstauración de la libertad sindical en España hasta la promulgación de la Constitución, el segundo comprende el contenido de la propia norma constitucional en la materia que nos ocupadas las importantes consecuencias y efectos que va a tener para su eventual desarrollo por la normativa posterior- y el tercero incluye desde su aprobación hasta la actualidad.

En el primero de los períodos citados, ni la Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre el derecho de asociación sindical ni sus normas de desarrollo contienen mención alguna a la acción sindical en la empresa, -- pues su propósito era otro bien distinto, a saber, el reconocimiento del marco general de la libertad sindical, lo que, en aquel momento, constituía una clara prioridad de política legislativa en la situación entonces existente. La proclividad legal a regular los órganos de representación unitaria se muestra significativamente en este período con la promulgación del Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas, hoy derogado expresamente por la Disposición Final Tercera número 16, del E.T.; este Decreto no contenía una regulación global y exhaustiva

de la acción colectiva en la empresa, ni tan siquiera de la representación unitaria en la misma, pues se limitaba, básicamente, a fijar el procedimiento electoral de comités de empresa y delegados de personal, órganos que irían sustituyendo a los antiguos jurados y enlaces sindicales a medida que se realizaran las ---elecciones a los nuevos órganos previstos en dicha --norma. Las genéricas alusiones contenidas en sus artíículos 7 y 9 a los "sindicatos de trabajadores" y a --los sindicatos suficientemente representativos en la empresa no suponen, bajo ningún concepto, la admisión de la posibilidad de organización de tales sujetos en las empresas, pues sólo incidentalmente se hacía mención a los que constituye el segundo canal de repreresentación en ellas.

La congelación definitiva, tras superar el trámiíte de discusión en la Comisión de Trabajo del Congrereso, del polémico proyecto de Ley sobre "acción sindií-cal" debatido en el Congreso de los Diputados en los primeros meses de 1978 (2) supone la frustración del intento de admitir una representación dual en las empresas, lo que hubiera supuesto un decidido paso adelante en el diseño de un marco legal sobre la materia y una equiparación de nuestra normativa con la de los ordenamientos más próximos de Derecho comparado. Al no convertirse en Ley el mencionado proyecto, sólo la representación unitaria contaba con una cobertura le-

gal, por precaria y provisional que fuera, mientras -- que la acción de los sindicatos en las empresas permanecía huérfana de regulación legal.

El segundo momento al que se ha hecho referencia está recogido por la Constitución de 1978 que va a -- marcar un hito que, necesariamente, ha de tenerse en cuenta; es cierto que dicha norma no contiene formulaciones demasiado precisas respecto a la acción colectiva de los trabajadores en la empresa, como, por --- otra parte, no deja de ser razonable tratándose de la norma que está en la cúspide de la jerarquía normativa. Pero, pese a ello, el texto constitucional establece normas que han de tenerse en cuenta para una cabal comprensión de la ulterior normativa, al pronunciarse sobre la modalidad formal de las normas que -- han de desarrollar ciertas materias y al contener importantes orientaciones que condicionan la posterior concreción legal.

Es cierto que no se encuentra ni en el artículo 7 ni en el 28.1 de la C.E. mención alguna a la acción de los sindicatos en las empresas, pues, como es sabido, el primero de ellos contiene una genérica referencia a la función que los sindicatos y las asociaciones empresariales han de desempeñar en un Estado Social y Democrático de Derecho y el segundo alude a -- una serie de manifestaciones de la libertad sindical



entre las que no se encuentra la acción sindical en la empresa. Sin embargo, ello no es óbice para que se efectúen las siguientes precisiones: en primer lugar, la finalidad perseguida por el artículo 7 quedaría, en mi opinión, desvirtuada si se negara "la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales" llevada a cabo por los sindicatos en los centros de trabajo, pues ello supondría desconocer el alcance que la Constitución española ha dado a dichos sujetos colectivos y a su proyección en las diferentes esferas en las que su actuación se concreta; la significación del artículo en cuestión, dado su tenor literal y su particular ubicación en el texto constitucional dan pie, a mi entender, al reconocimiento de la posibilidad de organización y actuación de los sindicatos en las empresas, sin perjuicio de que sea precisa una norma habilitante para que se admita su constitución efecti-va. En segundo lugar, el hecho de que esta materia no esté recogida expresamente en la literalidad del artículo 28.1 de la C.E. no supone, por una parte, que --aquélla no pueda ser reconducible a éste, pues, indudablemente, es una de las posibles manifestaciones de la libertad sindical; como el Tribunal Constitucional ha expresado con claridad, la enumeración efectuada --por el mencionado artículo es meramente ejemplificativa y no agota todas las vertientes de la citada libertad (3). Por otra parte, ha de señalarse que la Constitución no impone la obligada admisión de la acción

sindical en la empresa, puesto que ésta no se deriva explícitamente de lo dispuesto por aquélla por lo que el legislador podrá proceder a regular o no, y, en el primer caso, hacerlo con un talante más o menos abierto, pero, en ningún caso se verá compelido a admitirla. La constitucionalización expresa de la acción de los sindicatos en las empresas hubiera supuesto, con seguridad, una novedad sustancial respecto a los textos constitucionales del Derecho comparado, ya que en ellos se encuentran, por lo común, referencias genéricas a la libertad sindical y no se entra a precisar - su alcance ni, en concreto, su proyección en la empresa, salvo en la Constitución portuguesa, que reconoce, de modo expreso, el derecho al ejercicio de la actividad sindical en la empresa como uno de los aspectos que ha de garantizarse como consecuencia de la libertad sindical (4).

También se encuentran en la Constitución española otros artículos donde se hace mención a determinados aspectos de la acción colectiva de los trabajadores en las empresas, en concreto, el artículo 129.2, ubicado en su título sobre economía y hacienda, que impone a los poderes públicos la tarea de promover -- eficazmente las diversas formas de "participación en la empresa" (5); ello no supone más que un mandato genérico, que no se pronuncia sobre quienes canalizan - el ejercicio de la misma ni comporta una definición -

de un modelo concreto de acción colectiva en la empre  
sa, sino, únicamente, una pauta de actuación de los -  
poderes públicos en una de las vertientes de dicha --  
acción colectiva, la específica de la participación,  
dejando al margen otras concreciones de la misma. Al  
respecto cabe decir que los órganos de representación  
como tales exceden de dicho artículo, pues se regula  
una determinada función pero, en ningún caso, se pre-  
tende efectuar una regulación global de la acción co-  
lectiva en la empresa, esto es, ni de los órganos de  
representación en la misma, ni del conjunto de sus --  
atribuciones; en la medida en que los órganos de represe  
ntación de los trabajadores en la empresa realizan  
funciones de participación han de conectarse con el -  
artículo del texto constitucional donde se regula és-  
ta última. De ahí que la regulación de los comités de  
empresa y de los delegados de personal en tanto tiene -  
nen atribuídas funciones relativas a la participación  
constituyen un desarrollo normativo del artículo ----  
129.2 C.E. y en él se entroncan por razón de la índo-  
le de las competencias asignadas; no obstante, en la  
medida en que ejercitan otras atribuciones -como la -  
relativa a la negociación colectiva- encuentran cabi-  
da en otro artículo del texto constitucional -el 37.1,  
en el caso citado-, pues en la sistemática constitutu -  
cional no se considera la negociación colectiva como  
una de las vertientes de la participación, sino como  
una figura claramente diferenciada.

El tercero de los momentos legislativos a tener en cuenta, el posterior a la Constitución, es nueva - mente elocuente de la primacía que, hasta el presen - te, tienen en el vigente panorama legal los órganos - de representación unitaria en las empresas sobre las representaciones sindicales en dicho ámbito. En efec- to, el E.T. -norma mencionada en el artículo 35.2 de la C.E.- ha regulado con gran detalle los primeros y ha obviado la concreción legal de las segundas; dada la modalidad legal que el mismo tiene -ley ordina --- ria- (6) dicha norma no pudo regular de modo coheren- te y global la actuación de los sindicatos en las em- presas, por lo que una parte importante de la liber - tad sindical está aún huérfana de regulación legal. - Ahora bien, la argumentación anterior no ha sido por sí misma causa suficiente para explicar la ausencia - de reconocimiento legal de la acción sindical en la - empresa, porque, al margen de la veracidad del argumen - to esgrimido, tras la insuficiencia formal del E.T. - se ha ocultado una resistencia de fondo a reconocer - legalmente, por el momento, la existencia de las se - cciones sindicales en la empresa, encubriendo el argu - mento formal, un claro propósito de dilatar en el --- tiempo la plena aceptación legal de las citadas se -- cciones.

Así, el E.T. después de enunciar "la participa - ción en la empresa" -formulación que guarda una total

similitud con lo dispuesto en el artículo 129.2 de la C.E.- como uno de los derechos laborales básicos contenidos en su artículo 4.1, regula con extremada minuciosidad los distintos aspectos que conforman los órganos de representación unitaria, a través de los cuales se articula una fórmula muy matizada y particular de la participación, sin que se agoten todas las vertientes posibles de la misma (7).

X

1.2. LA REPRESENTACION COLECTIVA EN EL ESTATUTO DE --  
LOS TRABAJADORES: INDICIOS DE REPRESENTACION ---  
DUAL EN SU ARTICULADO.

Ahora bien, el amplio desarrollo de los órganos de representación unitaria llevado a cabo por el E.T. (8) no puede hacer desconocer al intérprete que se encuentran en él ciertos indicios para mantener que se está reconociendo la dualidad de representaciones en la empresa; hay claves suficientes para pensar que el legislador no quiso marginar a toda costa la eventual actuación de los sindicatos en las empresas, sino --- que, al contrario, introdujo pautas y previsiones, cuyo destinatario último eran tales sujetos colectivos. También ha de señalarse que esta característica se -- acentuó de modo palpable en el proceso de elaboración parlamentaria, puesto que se advierte una clara intensificación de aquélla en el curso de los debates pro-

ducidos en torno al proyecto de Ley de E.T.; basta para corroborarlo la mera comparación del tratamiento dado a ciertos temas en el texto inicial y en el definitivo, pues si aquél parecía centrar toda su actuación en los órganos de representación unitaria, el -- texto definitivo basculó en favor de una posición mucho más matizada al reconocer, de un modo expreso en unos casos e implícitamente en otros, ciertos sujetos colectivos de representación en la empresa distintos a aquéllos, en concreto, los de carácter sindical. -- Ciertamente, ello no suponía, ni mucho menos, una decidida opción por la actuación del sindicato en la empresa, sino tan sólo, el intento de no marginar a éste en el diseño de la acción colectiva en la empresa y expresaba el empeño del E.T. por no atribuir a una única instancia de representación el protagonismo absoluto o exclusivo en la empresa.

En este punto, como en otros, se ha impuesto una clara receptividad hacia las posturas de las fuerzas sindicales, empresariales y políticas que, a la postre, apoyarían manifiestamente el texto del E.T. Ciertamente, esta norma se encontraba con la imposibilidad formal de regular plenamente la organización y la actuación colectiva de los sindicatos en las empresas, pero ello no fue óbice para que se introdujeran importantes cambios cualitativos que han ido ampliando su margen de actuación en las empresas que, en to-

do caso, no dejan sombra de duda alguna respecto al propósito de evitar el absoluto monopolio de la actuación colectiva en la empresa a favor de los órganos de representación unitaria.

Los indicios a los que ~~que~~ se ha aludido, en mi opi-nión, son los siguientes: en primer lugar, resulta sumamente significativo el cambio producido en el texto del artículo 61 del E.T. respecto al primitivo artículo 59 del proyecto de Ley, en concreto, la específica referencia contenida en el primero de ellos a que la representación regulada en su título II se entiende - "sin perjuicio de otras formas de participación"; en mi opinión, el problema tenía mucho más de simbólico que de real, puesto que la literalidad de la inicial redacción no agotaba el reconocimiento de otras modalidades y órganos de representación, dado el relieve con que la Constitución española regula los sindica-tos y la genérica mención efectuada por el artículo - 129.2 a la participación en la empresa, lo que, a la postre, se traducía en la existencia de un amplio margen para que el legislador e incluso la autonomía co-lectiva actuara. Sin embargo y pese a que el problema era más formal que real, la intensidad de la discu--sión surgida acerca de la mencionada expresión demuestra que se introdujo tal variación para evitar los recelos que el primitivo texto originaba entre los par-tidarios de que la acción colectiva en las empresas -

no fuera un atributo exclusivo de los órganos de re - presentación unitaria; en efecto, el inciso introducii do fue interpretado en la discusión parlamentaria co - mo una velada alusión al eventual reconocimiento de - la acción de los sindicatos en las empresas, como en la discusión de la Comisión de Trabajo se puso de ma - nifiesto (9).

✓ En segundo lugar, otro de los indicios significaca tivos que el E.T. ha introducido en materia de repre - sentación colectiva en la empresa se encuentra, en --- ciertos casos, en la preferencia por la alusión genérica a los representantes legales de los trabajadores - lo que desvela el firme propósito de que la acción col lectiva no se agote en la ejercitada por la represen - tación unitaria, sino que también pueda ser, en su ca so, canalizada a través de instancias sindicales (10). A lo largo del texto estatutario nos encontramos con atribuciones reconocidas bien genéricamente a los re - presentantes legales de los trabajadores, bien específi camente a los comités de empresa y a los delegados de personal; parece claro, pues de lo contrario huu - biera rehuído esa dicotomía a la hora de efectuar ta - les atribuciones que, en ciertas ocasiones, se ha prefe rido ser lo suficientemente ambiguo como para que - sirva de marco a un eventual ejercicio de las mismas, bien por órganos unitarios bien por órganos sindicales - les.



Bajo esta perspectiva resulta muy elocuente el ~~cambio~~ producido en la atribución de determinadas competencias si se compara la redacción inicial del proyecto del E.T. con el texto definitivo: valga como -- ejemplo la modificación introducida en materia de comunicación por el empresario de la venta de los bienes de la empresa con ocasión de la tramitación de un expediente de regulación de empleo: mientras que el artículo 49.7 del proyecto establecía que tal comunicación debería efectuarse al comité de empresa o a -- los delegados de personal, el artículo 51.8 del texto aprobado la atribuye a los "representantes legales de los trabajadores". Podría interpretarse que el E.T. ha dejado abierta la posibilidad de que, cuando las -- representaciones sindicales alcancen la condición de legales --en virtud de una norma que con rango adecuado los contemple-- pudieran ejercitar junto a los comités de empresa y los delegados de personal las competencias atribuidas genéricamente a los representantes legales de los trabajadores en la empresa.

El tercer indicio viene constituido por el hecho de que el artículo 69.2 del E.T. atribuye a los "sindicatos de trabajadores legalmente constituidos" la -- presentación de candidaturas para las elecciones a comités de empresa y delegados de personal; si bien tal atribución no tiene un carácter exclusivo, pues tam--bién los trabajadores podrán presentar directamente --

sus candidatos, lo cierto es que ello requiere una ac tividad por mínima que sea, de los sindicatos en las empresas, que estarán, por otra parte, especialmente interesados en utilizar el mencionado cauce al ser -- los órganos de representación unitaria, como es sabido, el único criterio de medición de la representati- vidad.

El cuarto y más importante indicio está consti- tuido por la mención efectuada en el artículo 87.1 a "las representaciones sindicales" con motivo de la -- atribución de la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior; ciertamente, tal alusión se realiza a los efectos señalados, sin -- que, en ningún momento, equivalga a un reconocimiento pleno de la acción de los sindicatos en las empresas. La importancia de tal mención desborda absolutamente el presente marco para inscribirse de lleno en el pun- to central del presente estudio, al que se dedican -- los epígrafes siguientes.

Todos los indicios apuntados --a los que habría -- que añadir la referencia incidental que el artículo -- 37.3 e) del E.T. efectúa a "las funciones sindicales o de representación del personal" no hacen, en conclu- sión, más que evidenciar el esquema implícito presen- te en el E.T., en el momento de su promulgación, sin que ello fuera suficiente para considerar acabado el

esquema global de la representación colectiva en las empresas en el sentido dual ya señalado: tanto la doctrina, con mayor o menor énfasis, como la jurisprudencia -jugando un papel especialmente relevante la del Tribunal Constitucional- (11), como los sujetos colectivos -ya sea por la vía de facto, ya por la de convenios- han reconocido la dualidad de representaciones en las empresas, pero en el plano legal falta aún completar el mencionado diseño.

No obstante, por el momento y ante la falta de - reconocimiento legal de la acción de los sindicatos - en la empresa y, en consecuencia, de un diseño acabado sobre la dualidad de representaciones posibles en ella, se ha producido una progresiva admisión de aquélla en la negociación colectiva al hilo de la significación de los artículos 7 y 28.1 de la C.E. y, tam -- bién, del amplio contenido convencional posible a la luz del artículo 37.1 de la C.E. (12) y, en concreto, del artículo 85.1 del E.T. relativo al posible contenido de los convenios colectivos estatutarios; dicha negociación ha ido llenando el vacío normativo exis - tente sobre el particular, difiriéndose así la solu - ción del problema planteado de la normativa estatal - de la autonomía colectiva.

En efecto, los convenios colectivos han ido ---- abriendo brecha en pro de la acción de los sindicatos

en las empresas, si bien con un alcance limitado al - ser reducido el número de ellos donde el reconocimiento se produce (13); en esta línea de tendencia cabe - señalar el importante papel desempeñado por ciertos - acuerdos interconfederales que han insistido en la -- conveniencia de admitir dicha acción y han instrumen- tado vías muy precisas para que ello se llevara a ca- bo: me refiero, obviamente, al A.B.I., al A.M.I. y al A.I. de 1982 que constituyen fieles exponentes del intento de completar la representación dual reconocien- do para ello los delegados sindicales en determinadas empresas, y estableciendo unos criterios para que se produzca una coordinación eficaz con el otro canal de representación, esto es, con los órganos de represen- tación unitaria.

Sólo la aprobación del proyecto de ley orgánica de libertad sindical presentado recientemente al Con- greso de los Diputados (14) cambiaría sustancialmente la situación actual, desde el momento en que, entonces, se habría aceptado un modelo acabado de representación dual en las empresas; en efecto, la conversión en ley del mencionado proyecto supondría una amplia y plena cobertura jurídica de las secciones sindicales en las empresas, completando así los canales de representación de los trabajadores en éstas y equiparando en este punto nuestra legislación con la de los países más próximos.

2. PRECEDENTES NORMATIVOS EN MATERIA DE CAPACIDAD NEGOCIAL EN LA EMPRESA O EN UN AMBITO INFERIOR A ELLA.

2.1. BREVE REFERENCIA A LA LEGISLACION ANTERIOR A 1977

Un breve análisis de los precedentes legales más próximos del E.T. revela que es necesario diferenciar con claridad entre dos períodos bien precisos: el primero, desde la admisión de los convenios colectivos - en 1958, en una época caracterizada, como es sabido, - por la negación de la libertad sindical, hasta el comienzo de la transición política; el segundo abarcaría desde el comienzo de 1977 hasta la promulgación en 1980 del E.T. En el primero de ellos, se produce una indubitada y reiterada atribución de la capacidad negociadora en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a unos sujetos colectivos -los vocales de los jurados de empresa en representación de los trabajadores y los enlaces sindicales- que reunían una doble condición: por una parte, eran órganos de base integrados en el entramado estructural de la Organización Sindical Española (15) y, por otra, tenían rasgos propios de los llamados órganos de representación unitaria en las empresas dado su carácter electivo.

Esta naturaleza dual es fruto de la excepcionalidad de la legislación entonces vigente habida cuenta que, dados los peculiares postulados en que se basaba el sistema imperante, no era posible optar ante la atribución de la capacidad negocial de los sujetos de representación sindical -en el genuino sentido del término- o a los de representación unitaria (16). La existencia de los mencionados órganos -reconocidos con anterioridad al restablecimiento de la negociación colectiva por los Decretos de 18 de agosto de 1947 y de 11 de septiembre de 1953, sobre creación y reglamento de los jurados de empresa, respectivamente-, hizo que la atribución de la capacidad negocial en los convenios citados no diera lugar a mayores dudas al otorgarse tanto en la ley de convenios colectivos de 1958 -artículo 6- como en la de 1973 -artículo 7- a los vocales del mencionado jurado presentes en él en representación de los trabajadores y a los enlaces sindicales (17).

## 2.2. EL TRATAMIENTO LEGAL DE LA CAPACIDAD LEGAL EN LA TRANSICION POLITICA.

El segundo período señalado se caracteriza por la existencia de un precario marco legal sobre la negociación colectiva y, concretamente, sobre la capacidad negocial en los convenios colectivos de diferentes ámbitos; por lo que a los de la empresa o nivel -

inferior se refiere, cabe decir que, a diferencia de la situación anterior, ya existía la posibilidad real de optar entre la atribución de la capacidad negocial a los órganos unitarios o a los sindicales, pues la admisión de la libertad sindical despejó los inconvenientes que hasta el momento se habían opuesto al dualismo de representaciones en la empresa e hizo factible, al menos en hipótesis, tal opción. Y, al respecto, he de señalar que se produce una preferencia por la atribución de la referida capacidad a los órganos de representación unitaria sin perjuicio de que se encuentren en algunos casos, como se verá a continuación, atisbos de un reconocimiento de la actuación de los sindicatos en general -que no de las representaciones sindicales de empresa- en la negociación de convenios de empresa o infraempresariales. Sin embargo, esto último no supone, ni mucho menos, la consagración de un dualismo en la atribución de la capacidad negocial en dichos ámbitos, sino una marcada inclinación por conferirla a los sujetos de representación unitaria. En efecto, despojados de su condición de órganos de base de la mencionada Organización Sindical -al extinguirse la misma como consecuencia del restablecimiento de la libertad sindical- y despojados también de su composición mixta, los antiguos jurados de empresa y enlaces sindicales pasan a ser órganos de naturaleza unitaria primero de facto e, inmediatamente, de iure al aprobarse el Decreto 3149/1977, de

6 de diciembre, sobre elección de representantes en las empresas al que con posterioridad se hará referencia más detallada.

2.2.1. EL DECRETO-LEY 17/1977, DE 4 DE MARZO SOBRE RELACIONES DE TRABAJO: ANALISIS DE SU DISPOSICION ADICIONAL TERCERA.

En efecto, la transición política supone un -- cambio de perspectiva en el ámbito de las relaciones colectivas y, cuando aún no se había restablecido la libertad sindical y en los albores de aquélla, una -- norma aborda algunas variaciones de urgencia: el ---- RDLRT de 4 de marzo de 1977 (18) contiene una salve -- dad digna de ser tenida en cuenta en nuestro análisis. Ciertamente, esta norma no elabora un nuevo diseño re lativo a la negociación colectiva, dado que en esta ma teria únicamente efectúa ligeros retoques de la norma tiva de 1973 y puntualiza algunos aspectos de la mis- ma sin entrañar un sustancial cambio de perspectiva; en concreto, evita cualquier mención a las partes del convenio, eludiendo referirse a los órganos de la Or- ganización Sindical (19), pues parte implícitamente -- de la convicción de que va a producirse un radical vi raje en la concepción sindical imperante y, en conse- cuencia, en los sujetos negociales.



No obstante lo anteriormente expuesto, el RDLRT estableció un criterio que flexibilizaba la atribución de la capacidad negocial al admitir en su Disposición Adicional tercera que "Sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Convenios Colectivos, en las Comisiones deliberadoras podrán autorizarse representaciones específicas, elegidas por los trabajadores o empresarios afectados". Esta disposición merece, en mi opinión, las siguientes consideraciones: en primer lugar, aunque no se refiere expresamente a los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior, cabe aplicarles las reglas previstas en base a la propia generalidad del precepto, esto es, a la ausencia de límites en su formulación.

En segundo lugar, no altera sustancialmente el régimen jurídico vigente en aquel momento, esto es, la ley de convenios colectivos de 1973 y supone tan sólo un tímido intento de conciliar lo normativamente vigente con una situación fáctica que, día a día, desbordaba el insuficiente y rígido esquema legal; ello se efectúa con el propósito de salvaguardar una legislación a todas luces obsoleta para servir de puente entre la vieja normativa y la nueva situación que el previsible reconocimiento de la libertad sindical generará. Implícitamente se reconocía la falta de representatividad del sistema establecido legalmente, des-

de el momento en que estaba necesitado de importantes correctivos que robustecieran su cuestionada y controvertida base representativa.

En tercer lugar, se evidenciaban las cautelas a la autonomía colectiva, pues se establecía que las -- eventuales representaciones específicas "podrán autorizarse", esto es, no se admitían per se sin necesidad de intervención heterónoma previa (20), sino que era precisa una autorización por un órgano indeterminado, que tenía un amplio margen de discrecionalidad al respecto.

En cuarto lugar, no se adjetiva la calidad de -- las representaciones, por lo que éstas pueden ser sin dicales o no, esto es, los trabajadores afectados pueden habilitar a una representación ad hoc, esté constituida por miembros de uno o varios sindicatos (21) o por trabajadores no afiliados elegidos al efecto; eso sí, no cabía que una representación específica se --- arrogara sin más el derecho a estar presente en la comisión deliberadora del convenio, pues era preciso -- que tal representación fuera elegida por los trabajadores afectados, no bastando la autodesignación, ya - que sólo la elección ad hoc legitimaba tal participación. La fórmula legal era, en conclusión, lo suficiente genérica como para que en su seno cupieran múltiples combinaciones y en el marco de las empresas

habría de estarse a lo que la dinámica generada en - las normas resolviera en cada caso, pues la posibilidad podría hacerse efectiva en cada convenio colectivo.

Por último, cabe añadir que una norma de estas - características estaba llamada a ser absolutamente in suficiente, pues la dinámica de cambio entonces existente trastocó la pretensión legislativa, hasta el -- punto de que se convirtió en una norma desbordada por una práctica que imponía velozmente nuevas fórmulas - de negociación más allá de lo previsto en la legislación formalmente vigente de 1973; la admisión de la - libertad sindical pocas semanas después de la promulgación del RDLRT va a dinamitar el esquema normativo de dicha legislación sobre todo en los ámbitos supe - riores a la empresa, en los que se requerían urgentes cambios habida cuenta de la nula representatividad de los sujetos anteriormente negociadores, según lo dispuesto en la normativa vigente hasta 1977.

En efecto, la Ley 19/1977, de 1 de abril, (22) - va a afectar notoriamente a los postulados en los que se basa la negociación colectiva, al admitir la libertad sindical; es cierto que no se pronuncia sobre aspecto alguno de aquélla, pero lógicamente va a incidir en sus distintas vertientes, y de manera particular en materia de los sujetos negociales (23), pues -

difícilmente podían conciliarse las exigencias de la libertad sindical con los postulados en los que se basaba la legislación sobre la negociación colectiva en dicha materia.

2.2.2. EL DECRETO 3149/1977, DE 6 DE DICIEMBRE, SOBRE ELECCION DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS: ANALISIS DE SU ARTICULO SEPTIMO.

El Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, regulador del procedimiento de elección de representantes de los trabajadores en las empresas contiene, por su parte, una importante precisión que conviene tener en cuenta. En efecto, su artículo séptimo consagra la capacidad legal para la negociación colectiva de los delegados de personal y de los comités de empresa -que vienen a sustituir a los antiguos jurados de empresa y enlaces sindicales- y añade una salvedad de extraordinario interés al establecer que ello se entenderá -"sin perjuicio de las acciones que en este campo puedan ejercer los Sindicatos de Trabajadores". Este artículo se presta a las siguientes puntualizaciones: - en primer lugar, se efectúa una clara atribución de la capacidad negocial en favor de los órganos de representación unitaria. Es sumamente significativo que en una norma puramente instrumental que regula el procedimiento de elección de los representantes de los -

trabajadores en las empresas se contenga una mención expresa, tras la alusión genérica a que defienden los intereses de aquéllos, a su capacidad legal para la negociación colectiva como si se estimara necesario - precisar la atribución de una función de capital im - portancia.

En segundo lugar, el artículo en cuestión se decanta, en principio, a favor de la capacidad negocial de los órganos de representación unitaria sin que --- ello conlleve la asunción por éstos de todas las ---- acciones relativas a la negociación colectiva en la - empresa, pues no puede desconocerse el margen de ac - tuación que, en un régimen de libertad sindical, co - rresponde a los sindicatos legalmente constituidos; - la dicción legal es tan sumamente genérica que cabría en ella una diversidad de acciones posibles protagoni - zadas por tales sujetos colectivos, como, por ejemplo, la presentación de plataformas reivindicativas o la - convocatoria de asambleas o de una huelga, sin que el Decreto suponga el reconocimiento de capacidad nego - cial en favor de los sujetos sindicales junto a los - de representación unitaria. Es una norma permisiva, - pues no condiciona la conclusión de los mencionados - convenios a la participación directa de los sindica - tos, sino que reconoce explícitamente tal posibilidad y deja una puerta abierta a tales sujetos, lo que no implica, a mi juicio, la puesta en cuestión de la pri

macía que en materia de capacidad negocial tenían los comités de empresa y delegados de personal.

En tercer lugar, cabe señalar que el artículo -- séptimo del Decreto comentado no reconoce, ni mucho -- menos, el establecimiento de las representaciones sin dicales de empresa, pues el precepto se limita tan só lo a señalar un margen para la actuación de los sindi catos y no se preocupa de la cobertura organizativa -- que su acción en los centros de trabajo requiere; la generalidad de la mención a los sindicatos hace que -- tales acciones puedan ser desempeñadas por secciones sindicales o por otras instancias sindicales externas de la empresa.

Por último, ha de ponerse de manifiesto que el -- Decreto fue promulgado con un explícito propósito de temporalidad, como evidencia su artículo tercero al -- aludir a que el mismo se instrumenta "con carácter -- transitorio y provisional" a la espera de "lo que en su día se disponga mediante Ley votada en Cortes"; la declarada provisionalidad del mismo evidenciaba que -- era una regulación a la expectativa de una pronta articulación legal de los órganos de representación de los trabajadores en las empresas, de sus atribuciones y, entre ellas, de la capacidad negocial(24).

2.2.3. LAS PAUTAS DE LA DIRECCION GENERAL DE TRABAJO  
SOBRE EL EJERCICIO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL EN  
LA EMPRESA.

No obstante, el formal mantenimiento de la vigencia de la legislación de 1973 y la ausencia de un marco legal adecuado a la nueva situación jurídica (25) plantearon innumerables problemas prácticos resueltos por la dinámica colectiva y por la tolerancia de la propia Administración sobre la base de un elevado grado de indeterminación jurídica. Una muestra de la falta de un criterio claro y uniforme al respecto y de la incertidumbre acerca de la normativa aplicable --- tras la restauración de la libertad sindical en España fue puesta de manifiesto por el documento de la Dirección General de Trabajo denominado "Notas sobre el procedimiento a seguir en la negociación colectiva y aplicación del Real Decreto-Ley 1978, de 26 de diciembre, sobre política de rentas y empleo" fechado el día 30 de enero de 1979. Este documento intentó -- servir de guía orientadora en una situación compleja en la que se daba tal nivel de desconcierto jurídico que era difícil saber, a ciencia cierta, qué norma -- era aplicable en materia de negociación colectiva e, incluso, si existía alguna vigente al respecto tras -- el reconocimiento de la libertad sindical; en medio -- de este marasmo, se postula, como principio general -- la libertad contractual conforme a la que las partes

mutuamente se legitiman, se reconocen y otorgan capacidad negociadora en el ámbito correspondiente, si -- bien se contienen importantes precisiones tanto en materia de capacidad negocial en la empresa como en ámbitos superiores; por lo que al primer nivel concierne, cabe decir que se establece que en las empresas -- donde hubiere habido elecciones serán los representantes -comités o delegados- quienes negociarán los convenios colectivos. Sin embargo, el referido documento va más allá pues no se contenta con atribuir unilateral y exclusivamente a los órganos de representación unitaria la condición de sujetos contractuales, sino que en ciertos supuestos admite la negociación por -- los sindicatos; en efecto, se prevé, por una parte, -- que cuando por pluralidad de centros de trabajo, dispersión u otras circunstancias similares no pudiese -- ser llevada a cabo la negociación por todos los representantes, éstos determinarán la composición de su representación en la comisión deliberadora, a fin de -- que refleje adecuadamente los resultados electorales de la empresa para la participación de los diferentes sindicatos o grupos de trabajadores en la adjudica -- ción de puestos; por otra parte, se admite que un convenio colectivo de empresa con varios centros de trabajo sea directamente negociado por los sindicatos de trabajadores siempre que tales sindicatos acrediten -- contar con la mayoría del comité de empresa y delegados de personal.



En el primer supuesto se pretende garantizar la participación de los sindicatos en la negociación de convenios de empresas con ciertas particularidades en en proporción a los resultados electores; si bien no se trata de una negociación directa por ellos se pretende, al menos, asegurar su presencia en las comi -- siones deliberadoras en el entendimiento de que éstas son comisiones ad hoc. Ahora bien, es el segundo su - puesto el que constituye una novedad radical respecto a la situación imperante hasta entonces, desde el momento en que se admite la negociación directa por los sindicatos con dos importantes condicionamientos: el - primero, que la empresa a la que se va a aplicar el -- convenio, tenga varios centros de trabajo, lo que, a contrario, supone la inviabilidad de tal supuesto en caso de que se trate de un convenio de centro de trabajo o de otro ámbito inferior al de la empresa o de una empresa con un solo centro de trabajo, en cuyo caso parece que debe negociar el comité o los delegados; el segundo, que en tal caso los sindicatos que pretendan negociar directamente cuenten con la mayoría de - los comités de empresa y de los delegados de persona -- l, con lo que se está exigiendo una representatividad mínima para concluir un determinado convenio, cri terio que, por otra parte, anticiparía el seguido por el artículo 87.1 párrafo segundo del del E.T.

En conclusión, el mencionado documento pese a su declarado carácter no imperativo o vinculante, sino meramente orientativo, ha de ser tenido en cuenta pues pretendió posibilitar unas pautas sumamente flexibles que, de hecho, suponían la admisión con condiciones de una dualidad en la capacidad negociadora en la empresa: una capacidad común para los órganos de re - presentación unitaria y, en ciertos casos, una capaci - dad de los sindicatos, sin que el documento en cues - tión concrete qué órganos dentro de ellos serían los encargados de negociar, si las representaciones sindicales de empresa o si órganos externos a ella.

#### 2.2.4. PROYECTOS LEGALES Y PRACTICA COLECTIVA

La ausencia de una normativa legal que regulara de una manera coherente los órganos de representación colectiva en la empresa y, en concreto, la capacidad negociadora en dicho ámbito, más allá de normas provi -- sionales o sin vigencia real, estuvo en la base de la actividad parlamentaria suscitada en torno a dichos - extremos: por una parte, la proposición de ley sobre acción sindical en la empresa presentada por el grupo socialista del Congreso en septiembre de 1977 -que - supuso un auténtico aldabonazo para que el gobierno - presentara su propio proyecto sobre la materia-, que - reconocía los dos canales clásicos de representación

en la empresa -la unitaria y la sindical- a los que atribuía la capacidad negocial para pactar convenios colectivos de empresa o centro de trabajo, reglamentos o cualquier otro tipo de acuerdo; ahora bien, -- consciente de los problemas que el reconocimiento dual entrañaba, la mencionada proposición fijaba un mecanismo concreto -artículos 5 h) y 18- para determinar cuál de los dos sujetos colectivos negociaría en cada caso, a saber, la realización de un referendum en el que los trabajadores de cada empresa o centro de trabajo decidirían sobre el particular.

Por otra parte, el controvertido proyecto de -- ley de regulación de los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, que tuvo su andadura parlamentaria en el primer semestre de 1978, -- (26) establecía un sistema de representación dual basado en la acptación de los órganos de representación unitaria y de los sindicales -en concreto, de las -- secciones sindicales de empresa que designaban un delegado sindical que las representara-; sin embargo, a la hora de atribuir la capacidad negocial optaba decididamente y sin margen de ambigüedad por una solución unilateral, ya que la otorgaba a los primeros -- sin el menor ápice de concesión a los sujetos sindicales, como lo explicitan los artículos 6 y 10 del -- texto aprobado por la ponencia de la Comisión de Trabajo del Congreso (27). Como se verá, la proposición

de ley y el proyecto presentado por el gobierno se movían en direcciones opuestas al inspirarse en dos concepciones bien diferenciadas entre sí: la primera postulaba una solución dual, abierta a que los trabajadores decidan entre los dos sujetos colectivos capacitados; el segundo, por el contrario, atribuía a los órganos de representación unitaria la capacidad negocial.

Para finalizar, cabe añadir que, desde el punto de vista de la práctica de las relaciones colectivas, en el primero de los periodos señalados -aquél que - va desde 1958 a comienzos de 1977- hubo una generalizada aceptación de los sujetos negociales previstos en la legislación entonces vigente, pues al amparo - de la misma van a concluirse múltiples convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior cuyos sujetos van a ser, por el lado de los trabajadores, los órganos citados sin que exista al respecto la más -- mínima puesta en cuestión de tal capacidad; indudablemente, esta práctica se vió favorecida por el propósito de los movimientos sindicales entonces ilegales de aprovechar los escasos márgenes que la legislación entonces vigente otorgaba y de utilizar la cobertura legal para conseguir estar presentes en unos órganos a los que la ley confería la representación del conjunto de los trabajadores, dinamizando así la acción colectiva en las empresas y logrando una ma -

yor eficacia en la defensa de sus intereses. Pensar en aquellas circunstancias en una solución contraria era irreal, pues, al margen de un marco normativo adverso, los sindicatos ilegales prefirieron impulsar el poder de negociación de los órganos citados -en - los que su presencia podría encontrar mejor cobertura- antes que reivindicar para sí directamente, y -- más allá de la legalidad vigente, la negociación de los convenios de ámbito empresarial (28); el arraigo del protagonismo negocial de los jurados de empresa y de los enlaces sindicales va a tener repercusiones de largo alcance, puesto que, por una parte, se han creado unos hábitos en materia de sujetos negociales que van a pesar sobremanera sobre cualquier pronun - ciamiento legal posterior, como se verá más adelante, y, por otra parte, la estructura de negociación va a acusar notablemente la estrategia de los referidos - movimientos sindicales al alcanzar los convenios co - lectivos de empresa un papel enormemente relevante.

Por lo que al segundo período analizado concier ne -el comprendido entre 1977 y la aprobación del -- E.T.-, cabe señalar que la referida precariedad legis lativa en la materia que nos ocupa -materializada -- por la vigencia formal de la legislación de 1973, la insuficiencia del DLRT de 1977, la incidentalidad y provisionalidad con la que el Decreto 3149/1977, de

6 de diciembre, regula la cuestión, el mero carácter orientativo del documento de 30 de enero de 1979 y - la no conversión en ley de ninguna de las dos inicia tivas parlamentarias citadas-, hizo que la definición del sujeto negociador en representación de los traba jadores quedara confiada a la autonomía colectiva. - De este modo, cabe afirmar que la dinámica generada en las empresas produjo un claro desbordamiento de - las precarias previsiones legales, dando pie a que negociaran los convenios de empresa o de ámbito infe rior fundamentalmente los comités de empresa y los - delegados de personal, ya que habían conseguido un - importante margen de confianza por parte de los traba jadores como consecuencia de la función que los ór ganos a los que sucedían -jurados de empresa y enla ces sindicales- habían desempeñado en la defensa de sus intereses; pero, por otra parte, la falta de co bertura legal adecuada hizo que, al amparo de la li bertad sindical, negociaran sujetos colectivos de na turaleza dispar, como comisiones elegidas específica mente e, incluso, sujetos de clara conformación asam blearia. La celebración de las elecciones a represen tantes de los trabajadores en las empresas, conforme al citado Decreto de 1977, como en su momento se --- apuntó, va a suponer un factor de mayor uniformiza - ción en el desempeño de la capacidad negocial, pues - el mayor margen de clarificación y de sindicaliza -- ción que tales elecciones conllevaron, se tradujo en

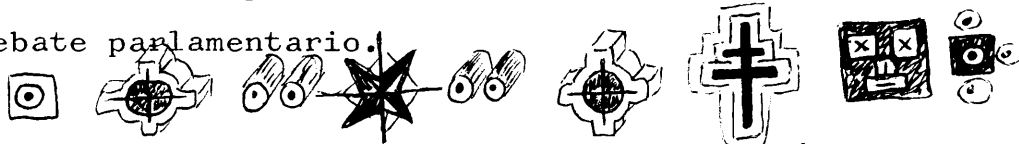
un aumento del protagonismo contractual de los comités de empresa y de los delegados de personal y en -- una lenta minoración de otras fórmulas de representación que habían aflorado en la práctica negocial -- mecanismos asamblearios, representación ad hoc-- en los inicios de la transición política, incrementando aún más su hegemonía frente a estas fórmulas que, paulatinamente, van diluyéndose en una marginalidad manifiesta (29).

### 3. EL PROCESO DE ELABORACION DEL ARTICULO 87.1 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

#### 3.1. LA POSICION DE LAS CONFEDERACIONES SINDICALES DE MAYOR REPRESENTATIVIDAD Y DE LOS GRUPOS PARLAMENTARIOS.

Antes de adentrarse en el análisis de los argumentos esgrimidos en el transcurso de la discusión parlamentaria y al objeto de situar mejor la polémica producida en la elaboración del mencionado artículo, conviene detenerse previamente en la caracterización de los modelos defendidos en la materia que nos ocupa por las dos confederaciones sindicales de mayor representatividad y de los comportamientos mantenidos por los principales grupos parlamentarios durante el proceso de gestación del mismo; el legisla-

dor se encontraba ante una encrucijada de la que debería salir de modo airoso, lo cual no era tarea fácil dados los intereses en juego y el carácter irreductible de las diferencias existentes entre dos maneras de concebir la atribución de la capacidad negoccial en los convenios de empresa o de ámbito inferior a ella. La precisión legal de los sujetos colectivos con capacidad negocial en los convenios de empresa o de un ámbito inferior a ella se proyectaba sobre una realidad colectiva particularmente sensibilizada por esta cuestión desde el momento en que las dos confederaciones de mayor implantación mantenían al respecto concepciones opuestas; en efecto, la U.G.T. y C.C.O.O. postulaban modelos no coincidentes entre sí en la materia indicada, lo que, en el fondo, obedecía a distintas maneras de entender la acción colectiva en la empresa y constituiría el trasfondo del debate parlamentario.



Ciertamente, ambas confederaciones defendían un esquema dualista de órganos de representación colectiva en la empresa, dado que ninguna de ellas pone en cuestión la conveniencia de admitir los comités de empresa -o, en su caso, los delegados de personal- y las representaciones sindicales en dicho ámbito al existir acuerdo acerca de su necesaria complementariedad. El problema no surge, pues, del reconocimiento exclusivo de uno de los dos órganos en de



trimento del otro, esto es, de la aceptación unilateral y excluyente de unos u otros órganos, sino del énfasis puesto en cada uno de ellos, en las funciones que, respectivamente, tienen atribuídas, en el nivel de protagonismo asignado a cada cual y en la calidad de las competencias otorgadas; la discordia surgía, precisamente, a la hora de trazar la línea divisoria de las competencias entre unos y otras, y, en concreto, en el momento de otorgar la capacidad negocial y, más específicamente aún, en torno a su titularidad exclusiva por los órganos de representación unitaria o compartida con los órganos sindicales. Se disputaba, en definitiva, de modo frontal -- una función básica al considerar que el órgano de representación colectiva privado de la condición de sujeto contractual tendría un peso poco menos que marginal por el hecho de sustraerle una decisiva atribución en la conformación de las relaciones laborales.

C.C.O.O. ① consideraba que la complementariedad entre los comités de empresa o los delegados de personal y las secciones sindicales de empresa -sin perjuicio de las funciones que corresponden a la asamblea- han de entenderse en los términos siguientes: los primeros -órganos de doble carácter, por una parte, representantes de todos los trabajadores estén o no afiliados a un sindicato y, por otra, representante

tes de un sindicato dado- han de tener reconocida en exclusiva la capacidad negocial en los referidos con venios, puesto que no son órganos de colaboración -- con el empresario sino, por el contrario, de reivin- dicación y realizan una síntesis unitaria entre los intereses en juego. Las secciones sindicales no de -- ben ser sujetos únicos o alternativos de negociación pese a que son consideradas como un elemento motor y dirigente de la acción sindical de los trabajadores que han de orientar la actividad de los órganos de -- representación unitaria y tienen unos perfiles pro -- prios y unas funciones bien definidas que, en ningún caso, deben diluirse en el comité de empresa; no --- obstante, la ausencia de atribución de capacidad ne- gocial a las mencionadas secciones no supone, para -- la concepción sindical comentada, su marginamiento -- del proceso negociador, dado que cumplen una función necesaria e insustituible en el transcurso del mis -- mo: así se mantiene que tales secciones han de lle -- var a la negociación del convenio sus iniciativas y que están presentes en ella a través de los miem --- bros de los comités o delegados pertenecientes a un sindicato determinado (30). Indudablemente, se ad -- vierte en este modelo la influencia de la experien -- cia italiana, en la que, tras los acontecimientos -- de los años 1968 a 1970, se produjo un notable avan- ce del proceso unitario en los centros de trabajo -- con la conformación de estructuras unitarias repre --

representativas de todos los trabajadores de un determinado centro o de un grupo homogéneo, en las que, a su vez, los miembros de los sindicatos y las propias -- secciones sindicales de empresa tienen un papel relevante como motor de los comités de fábrica y de los delegados obreros (31).

②

UGT

Por otra parte, la Unión General de Trabajadores, partiendo del dualismo de representaciones en las empresas -- al reconocer el carácter representativo tanto de comités y delegados como de las secciones sindicales -- enfatisa sobremanera en la importancia de estas últimas como elemento determinante de la acción colectiva en la empresa y remarca, en todo momento, la supeditación de los órganos unitarios a los sindicales; el verdadero protagonismo de la acción colectiva en la empresa ha de correr a cargo de la sección sindical, verdadera espina dorsal alrededor de la cual ha de articularse toda la dinámica colectiva generada en los centros de trabajo ya que la libertad sindical y la necesaria potenciación de la afiliación así lo requieren; y, en consecuencia, dado que la tensión dialéctica entre los sujetos sindicales y los órganos de representación unitaria ha de resolverse en favor de los primeros, se diseña un reparto de funciones en virtud del cual se atribuyen a aquéllos las más importantes y, en concreto, se defiende un modelo que no otorgue a los citados órganos

Ø  
V.176

el desempeño exclusivo de la capacidad negocial en -  
los convenios colectivos de empresa o de un ámbito -  
inferior a ella. En efecto, se critica de raíz el mo  
nopolio de la referida capacidad por los comités de  
empresa o los delegados de personal y, habida cuenta  
de la específica situación de las relaciones colectiti  
vas en las empresas españolas, se defiende que dicha  
atribución sea compartida entre los mencionados órgao  
nos y las secciones sindicales, siendo los trabajadodo  
res que van a resultar afectados por el convenio - -  
quienes, en cada caso, decidirán mediante votación -  
cuál de los dos sujetos colectivos será la parte del } ?  
mismo actuante en su representación; la defensa de -  
la negociación por sujetos de naturaleza sindical --  
-independientemente de que se transija en el momento  
presente, dado el protagonismo que en dicha materia -  
tienen los órganos de representación unitaria- guar-  
da un claro paralelismo con lo que sucede en un buen  
número de ordenamientos del Derecho comparado, como  
con posterioridad se analizará con mayor detalle - -  
(32).

Por lo que al comportamiento de los grupos par-  
lamentarios se refiere, cabe decir que en la elaboraci  
ción del artículo 87.1 del E.T. hubo dos posturas in-  
tensamente beligerantes que polarizaron la discusión page 1  
y otras básicamente pasivas o receptivas a alguna de  
las anteriores, dado que su interés en el tema era --


cualitativamente menor. El enfrentamiento no prove--  
nia de la divergencia de posiciones entre los dos --  
partidos con mayor representación en las cámaras le-  
gislativas sino de la confrontación entre dos grupos  
de la oposición y, en concreto, de la izquierda par-  
lamentaria, que servía de resonancia a las diferen-  
tes concepciones sindicales ya expuestas. En efecto,  
los grupos socialista y comunista llevaron al Congre-  
so de los Diputados el enfrentamiento entre las dos  
posiciones hegemónicas en la realidad sindical espa-  
ñola y de ahí que no sea extraño que los argumentos  
esgrimidos por dichos partidos políticos respondi-  
eran fielmente a cada una de las dos concepciones sin-  
dicales en liza y que la polémica se proyectara de -  
lleno en la esfera de las relaciones colectivas.

Puede afirmarse que la discusión sobre la capa-  
cidad negocial en los ámbitos analizados catalizó so-  
bremanera las tensiones en torno al E.T. y condicio-  
nó en alguna medida la actitud adoptada globalmente  
frente al mismo. No se trataba, pues, de una mera po-  
lémica circunstancial en que fácilmente se hubiera -  
llegado al consenso o al desacuerdo en la votación -  
parlamentaria sin mayores consecuencias; al contra-  
rio, se estaba ante un aspecto arduo, cuyo tratamien-  
to polarizó en gran medida la discusión de los títu-  
los II y III del E.T. Bien puede afirmarse que, junto  
a la polémica suscitada en torno al artículo 83.2 y

Ø

V.174



3 del texto definitivo del E.T. -que servía de telón de fondo a la definición legal sobre la posibilidad de un marco de relaciones laborales establecido por la vía de la negociación colectiva para las comunidades autónomas- se estaba ante el punto más enconado y agrio de la elaboración del E.T., cuya definición alcanzó una verdadera crispación en determinados momentos por la virulencia dialéctica empleada y por el tono apocalíptico que la discusión tuvo en ciertas manifestaciones. 

El grupo socialista, de acuerdo con las posiciones mantenidas por su partido en sus congresos (33) y fiel a sus vinculaciones con la U.G.T., fué el valedor parlamentario de la concención que defendía la capacidad negocial de las representaciones sindicales y que se oponía a su atribución exclusiva en favor de los órganos de representación unitaria; dicho partido hizo suyas las proposiciones de enmiendas al texto del proyecto de E.T. que, en desarrollo del -- A.B.I., habían planteado sus firmantes y en las que, en el punto que nos ocupa, se establecía una atribución dual de la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de centro de trabajo (34).

El grupo comunista, también consecuente con lo acordado por su partido en sus congresos (35) y conforme a sus vínculos con C.C.O.O., mantuvo la defen-

sa del monopolio de la citada capacidad por los comi  
tés de empresa y los delegados de personal; ahora --  
bien, la posición minoritaria del mencionado partido  
condenó sus pretensiones al fracaso, pese a que, en  
el plano de lo colectivo, la referida confederación  
sindical fuera entonces la de mayor representatividad --  
según lo resultante de las elecciones celebradas  
al amparo del Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

El grupo centrista se inhibió prácticamente en  
la discusión sobre este punto al dejar que quienes --  
tenían un demostrado interés en él llevaran el peso  
de aquélla y no puso énfasis alguno en la defensa de  
la redacción inicial del proyecto presentado por el  
gobierno, que atribuía el monopolio de la capacidad  
negocial a los órganos de representación unitaria --  
(36). Ahora bien, tal cambio de actitud se explica --  
si se tiene en cuenta que con la aceptación de la --  
quiebra del referido monopolio -y de otros aspectos  
relevantes regulados por el E.T.- se estaba dando sa-  
tisfacción al principal grupo de la oposición que, --  
en contrapartida, hacía suyo en líneas generales, el  
texto de la mencionada norma; por otra parte, ha de  
tenerse en cuenta que en el cambio de actitud señala-  
do pesó fuertemente el hecho de que se hubiese sus-  
crito el A.B.I. entre la C.E.O.E. y la U.G.T., ya --  
que con la modificación operada no sólo se conseguía  
el apoyo del grupo parlamentario socialista y de la

segunda confederación sindical de mayor representatividad, sino también de la asociación empresarial citada (37).

Ciertamente, esta última no había hecho una cuestión de principio de la defensa a ultranza de la negociación exclusiva por los órganos unitarios de representación en la empresa; más aún, aunque tuviera una notoria resistencia a un reconocimiento pleno -- de las secciones sindicales en la empresa, la modificación introducida no suponía su reconocimiento sino tan sólo la aceptación de una modalidad genérica -- que, en ningún caso, se traducía en la imposición de su constitución. Pese a las reticencias apuntadas la confederación empresarial apoyó el criterio dual en materia de capacidad negocial al darse cuenta de la eventual rentabilidad de la aceptación de las representaciones sindicales en las empresas, pues ello suponia hacer una concesión a aquella confederación -- sindical con la que mayor margen de entendimiento tenenía, lo que, en el futuro bien podía traducirse en -- una mayor posibilidad de que los acuerdos marco fueran aceptados y asumidos en los centros de trabajo.

En conclusión, frente a las posiciones de la -- U.G.T. y de la C.E.O.E. en el terreno de las relaciones colectivas, hechas suyas por el partido socialista y el partido del gobierno en la esfera parlamentata



ria, muy poco o nada podían hacer la primera confederación sindical española y el grupo parlamentario comunista, en su empeño por mantener la redacción del artículo 85.1 del proyecto de E.T., máxime cuando se trataba de la elaboración de una norma y no de una decisión cuyo signo dependiera de la relación de fuerzas existente en aquel momento en el ámbito de las relaciones sindicales. La hegemonía de C.C.O.O. en el terreno sindical quedaba circunscrita a ese ámbito, pues la receptividad de sus posiciones en las cámaras legislativas se veía muy mermada a consecuencia de que el grupo político que hacía suyas sus concepciones en esta materia tenía en ellas una representación minoritaria.

?

X } Agria controversia  
verdadera en espacio  
sindical, dialéctica  
fundamentalmente


### 3.2. ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL DEBATE PARLAMENTARIO:

#### SISTEMATIZACIÓN DE LOS ARGUMENTOS

V. 197

El análisis del contenido de la discusión parlamentaria es extremadamente elocuente de hasta qué punto los dos grupos parlamentarios que se erigieron en artífices de la agria controversia sobre la atribución de la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de ámbitos inferiores a la misma eran valedores de las concepciones mantenidas al respecto por las dos confederaciones de mayor implantación en el panorama sindical español; efectivamen-

te, conviene hacer notar que se produjo una polariza-  
ción de posiciones en el Parlamento que evidenciaba  
la asunción de los enfrentados planteamientos que, -  
sobre el particular, mantenían U.G.T. y C.C.O.O. Un  
mero análisis de los argumentos esgrimidos en las --  
discusiones suscitadas a propósito de la representa-  
ción en la empresa y, en particular, de la capacidad  
negocial en dicho ámbito, pone de manifiesto la co -  
rrespondencia entre las respectivas posiciones del -  
grupo parlamentario socialista y la primera de las -  
~~confederaciones sindicales mencionadas y del grupo -~~  
~~comunista y la segunda de ellas. Tal afirmación vie-~~  
ne corroborada por la lectura de las actas de las se  
siones parlamentarias celebradas en torno al tema --  
que nos ocupa, siendo, en mi opinión, de interés pro  
ceder a la sistematización de los diversos argumen -  
tos utilizados por los mencionados grupos, para lo --  
que he procurado ordenarlos más allá de la disper -  
sión con la que se encuentran aquéllos en las numero  
sas réplicas y dúplicas del debate parlamentario ---  
(38).



Así, en concreto, cabe decir que el grupo parla  
mentario socialista centró sus argumentaciones respec  
to a la capacidad negocial en las empresas o en ámbi  
tos inferiores en torno a los siguientes puntos: en -  
primer lugar, se mantenía la coexistencia de ambas re  
presentaciones en los centros de trabajo y la cotitu-

laridad de la capacidad negociadora; no se abogaba en este caso por la exclusividad de su atribución a los sujetos sindicales en detrimento de los unitarios, sino que se defendía una fórmula compartida y dual al habilitar a ambos sujetos para la negociación colectiva, dejando a la dinámica negociadora la concreción en cada caso de su ejercicio por unos u otros -- según las circunstancias y las peculiaridades de cada empresa- y al mutuo reconocimiento como interlocutores entre el empresario y la representación de los trabajadores. No se rechazaba de plano, pues, la capacidad negociadora de los órganos unitarios, sino que se admitía bajo la condición de que ello fuera ejercitable, asimismo, por los sujetos sindicales con representación en la empresa; se partía, de este modo, de la complementariedad y la utilidad de ambos sujetos, así como de la inexistencia de antagonismo entre ellos, en consonancia con lo establecido en el Convenio 135 de la O.I.T. y se propugnaba la pérdida del monopolio negociador de los órganos unitarios. No se defendía un vaciamiento de las atribuciones de los comités de empresa y de los delegados de personal, sino su ampliación (39), pero habría de garantizarse la convergencia funcional en el desempeño de la capacidad negociadora; se abogaba, en definitiva, -- por una fórmula flexible en la que tuviera cabida el reconocimiento de tal capacidad a los sindicatos --- (40).

En segundo lugar, se descartaba de plano que -- los sindicatos tengan una representación parcial que alcance exclusivamente a los trabajadores a ellos -- afiliados y no a aquéllos que se encuentran al margen de los mismos en uso de la libertad sindical entendida en un sentido negativo; por contra, se de -- fiende una representación global de los mismos que -- va más allá de los estrictos límites de las reglas -- que rigen la representación voluntaria, considerando obsoleto que una concepción tal pueda ser aplicada -- al ámbito de los sindicatos, puesto que éstos reba -- san con creces una visión que se reduce a la defensa de los intereses de sus afiliados al pretender repre -- sentar a los trabajadores en su conjunto (41). Más -- aún, se entiende que sólo los sindicatos garantizan / una visión global de sus intereses por su estructu- } ración supraempresarial, no circunscrita al marco de } los centros de trabajo singularmente considerados, - } siendo, en consecuencia, portavoces de un interés ge } neral y de una solidaridad que pretende tener en --- cuenta al conjunto de aquéllos. Asimismo, se conside -- ra desde esta perspectiva que los órganos unitarios no garantizan estos planteamientos globalizadores -- desde el momento que tienen reducido su alcance al -- ámbito de los centros de trabajo y que ello les pue- -- de conducir a posiciones corporativistas al carecer de una visión general de los intereses de los traba- jadores (42).

En tercer lugar, se mantiene que una consideración plena de la libertad sindical (43) aboga, inevitablemente, por el reconocimiento de la capacidad negocial de las representaciones sindicales en las empresas, máxime si se tiene en cuenta el tratamiento que la C.E. efectúa al respecto; en efecto, el espaldarazo constitucional del hecho sindical no ofrece lugar a dudas, pues la importancia de los sindicatos en la representación, defensa y promoción de los intereses de los trabajadores en su conjunto, dada la formulación y la ubicación de sus artículos 7 y 28.1, no puede ser cuestionada. Pese a la falta de concreción de la Constitución en lo que respecta a la capacidad negocial no puede desconocerse la relevancia dada en ella al hecho sindical; tan es así que una opción del legislador ordinario que otorgara unilateralmente a los órganos unitarios la disputada capacidad negocial sería inconstitucional por contravenir los preceptos constitucionales al ignorar y marginar a los sindicatos de tan importante función. -- Tal monopolio supondría un relegamiento de los sindicatos y una suplantación de aquéllos por los órganos de representación unitaria que sería antisindical al atentar contra los principios que se infieren del -- texto constitucional en materia de libertad sindical (44).

Por otra parte, se entiende que es preciso poten

ciar la implantación de los sindicatos en las empresas y que ello requiere, ineludiblemente, la atribución de la capacidad negocial a su favor, pues lo -- contrario, esto es, la privación de la misma, equi -- valdría a un reconocimiento parcial y viciado de --- raíz de las secciones sindicales, pues no resulta fá cil imaginarlas sin la posibilidad de negociar colec -- tivamente por sí mismas y no a través de la mediati -- zación de los órganos unitarios (45); se dice, inclu -- so, que la consolidación de la democracia depende -- también del apoyo a los sindicatos en todas las par -- celas de su actuación. La escasa afiliación a los -- sindicatos no es un argumento de peso en contra de -- su capacidad negocial en la empresa, pues se mantie -- ne que otorgar a los comités de empresa o a los dele -- gados de personal en exclusiva la capacidad negocial puede suponer la perpetuación de esta situación, ya que no se primaría la afiliación al carecer los sin -- dicatos de un poder de negociación directo. Un plan -- teamiento promocional del sindicato exige, entre --- otras cosas, la atribución de la citada capacidad, -- pues lo contrario la marginaría en favor de los órga -- nos unitarios, que, como es sabido, no encuentran -- fundamentación dentro del área de los derechos funda -- mentales y las libertades públicas regulados por la Constitución. La atonía en la afiliación sindical y la debilidad de los sindicatos en las empresas exige un apoyo promocional y no su marginación en tareas -

2  
(

decisivas en la ordenación de las relaciones laborales en aquéllas.

En cuarto lugar, se considera que la negociaa --  
ción por los comités de empresa o por los delegados  
de personal no es más que una herencia del régimen -  
político anterior, bajo el cual, como es bien sabido -  
do, no existía la libertad sindical; se reconoce el  
importante rol desempeñado por tales órganos unitari -  
rios durante dicho período y se afirma que, en aquél  
momento, tuvieron su apoyo (46), pero se mantiene --  
que un cambio en la situación política y social debe  
ir acompañado de un nuevo planteamiento en lo que --  
respecta a las relaciones colectivas de trabajo. Así  
en concreto, se estima que el restablecimiento de la  
referida libertad conlleva en sí mismo una profunda  
modificación de los esquemas que presiden la atribu-  
ción de la capacidad negocial en todos los ámbitos y,  
en este caso, en las empresas; por tanto, la falta -  
de una dinámica sindical libre en el régimen políti-  
co anterior explicaba la negociación por los mencio-  
nados órganos unitarios, al tener éstos una cobertu-  
ra jurídico-formal de la que carecían los sujetos --  
sindicales libremente constituídos. De ahí que la -  
existencia de unas premisas distintas trastoque neces-  
saria y radicalmente las prácticas negociales anteri -  
ores, por lo que intentar la persistencia de una -  
situación pretérita más allá de las circunstancias -  
que la hicieron posible, no es más que mantener una

concepción sindical retardada o anacrónica y constituye un síntoma de un modelo primitivo (47).

Por otra parte, elementales consideraciones de armonía con el Derecho Comparado de los países circundantes imponían un sesgo distinto para adecuar nuestra legislación a lo que es una práctica común en los países en los que se acepta plenamente la libertad sindical (48). Conforme a este planteamiento pueden constituirse al amparo de dicha libertad diferentes secciones sindicales que son exponentes del pluralismo sindical a que ella, normalmente, conduce; tales secciones deben tener reconocida la disputada capacidad como sucede en una gran mayoría de países y la existencia de los órganos unitarios no debe ser utilizada como coartada para la no implantación de las secciones sindicales -como sucedió en ciertos países tras la segunda guerra mundial- ni para sustraerles la capacidad negocial, máxime cuando es una tendencia claramente cristalizada la atribución a los órganos unitarios de otras funciones diferentes a las negociales (49).

En quinto lugar, se sostiene que el hecho de que los comités de empresa y los delegados de personal sean elegidos por todos los trabajadores no supone que se trate de órganos de carácter unitario, sino, en todo caso, de un órgano representativo; indudable



mente, cabe la actuación unitaria entre las diversas opciones sindicales presentes en los órganos cita -- dos, pero esto es algo bien distinto de que se esté ante un órgano que, por esencia, sea en sí mismo uni -- tario. Se trataría de una unidad abstracta y ficti -- cia, pues los pretendidos órganos unitarios pueden -- albergar en su seno profundas y enconadas divisiones entre los miembros de los mismos, pertenecientes a -- varios sindicatos; a juicio de esta posición, la uni -- dad es una realidad más compleja no derivada, en --- principio e intrínsecamente, de la existencia de --- unos órganos elegidos por el conjunto de los trabaja -- dores (50).

En último lugar, se descarta la vía de la pre -- sencia indirecta de las secciones sindicales en la -- negociación colectiva de empresa o ámbito inferior a través de los comités y delegados, pues ello es con -- traproducente y carece de las ventajas adicionales -- que la negociación directa por las citadas secciones conlleva. Se mantiene, desde esta perspectiva, la -- existencia de una serie de razones puramente prácti -- cas que avalan la opción defendida; así se considera que es más útil y ofrece una mayor garantía la nego -- ciación por los sindicatos implantados en las empre -- sas, especialmente si son representativos, y también por el hecho de que la aplicación de los convenios -- colectivos estatales -bien interprofesionales o bien

negociados para una determinada rama profesional- así como de la propia legalidad exigen unas secciones -- sindicales de empresa fuertes y disciplinadas (51), lo que supone una solvencia para los afiliados, las empresas y la sociedad en conjunto (52). Con una opción tal, se conjuran los eventuales riesgos de un poder autónomo constituido en los centros de trabajo frente a los sindicatos, que se traduciría en un dualismo peligroso, que podría, en su caso, conducir al desmantelamiento del movimiento obrero organizado por la vía de la consolidación de prácticas asamblearias que servirían de expresión a un puro "radicalismo conservador" (53). En definitiva, la negociación por las representaciones sindicales en las empresas contribuiría a una mayor estabilidad al evitar disfuncionalidades en la articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos; una mejora general en las condiciones laborales requiere, consustancialmente, la coordinación global de dicha negociación y, en consecuencia, el reconocimiento de la capacidad negocial en las secciones sindicales en las empresas, pues lo contrario podría suponer una fractura entre las reivindicaciones generales y las particulares.

Comunistas

Por su parte, los argumentos expuestos por el grupo parlamentario comunista pueden sintetizarse -- del siguiente modo: en primer lugar, se acepta el --

X  
Duli-  
atención

dualismo de representaciones en centros de trabajo -  
-órganos unitarios y órganos sindicales- y, en consecuencia, se presentó una enmienda al texto del pro-  
yecto de ley favorable al reconocimiento de las secciones sindicales de empresa (54); sin embargo, ello no suponía ~~una atribución a dichas secciones de la~~ -  
~~disputada capacidad~~ negocial, pues se entendía que -  
una solución tal conllevaría un vaciamiento de compe-  
tencias de los órganos unitarios al sustraerles una  
función básica y exclusiva que el reconocimiento de  
tales secciones no podrá menoscabar.

En segundo lugar, se entendía que la capacidad  
negocial debería ser una competencia a desempeñar --  
por los órganos unitarios desde el momento en que os  
tentan una representación global del conjunto de los  
trabajadores, y no meramente parcial como la de los  
sindicatos que sólo representan a los trabajadores -  
afiliados a los mismos, al ser organizaciones de ba-  
se asociativa (55). Esta mayor representatividad de  
los comités de empresa y de los delegados de perso-  
nal al ser elegidos libremente por todos los trabajadores  
inclina la balanza a su favor y es más coheren  
te con la exigencia del artículo 37.1 C.E. relativa  
a la negociación colectiva ejercitada por los repre-  
sentantes de los trabajadores; una opción contraria  
equivaldría a una lectura criticable de la C.E., ---  
pues no puede compararse la representatividad de am-

bos sujetos colectivos, al asentarse los de representación unitaria sobre una base plenamente democrática y al actuar necesariamente de modo colegiado.

En tercer lugar, la baja afiliación de los sindicatos en España confiere un mayor relieve a los órganos unitarios en los centros de trabajo, que, en alguna medida, palián la insuficiente implantación de aquéllos; de ahí que abogar por el reconocimiento de la capacidad negocial de los sujetos sindicales en la empresa sea sumamente arriesgado pues ello podría conducir a una negociación llevada a cabo por sindicatos minoritarios y a un cierto margen de intromisión por el empresario en la determinación de su contraparte al poder presionar para elegir a su interlocutor sindical o a varios en perjuicio de --- otros (56); todo ello se refuerza por el hecho de -- que no existían mínimos de representatividad de las llamadas representaciones sindicales de empresa en el texto aprobado por la Comisión de Trabajo del Congreso de los Diputados y que en dicho texto bastaba que ambas partes se reconocieran como interlocutoras. Los comités y los delegados se convertían así en una garantía al constituir un buen canal negociador ante la fragilidad de la implantación sindical en las empresas y ante la pluralidad sindical existente.

En cuarto lugar, los sujetos unitarios no son ~~órganos de colaboración con los empresarios~~, ni órganos que sirven de vehículo a una tímida participación, sino que, por el contrario, recogen una acreditada tradición de protagonismo en la negociación y en el conflicto; muestra de ello es que se trate de órganos de composición unitaria y no híbrida, representativos en exclusividad de los intereses de los trabajadores y perfectamente capacitados para desempeñar tan importantes atribuciones. Estas pautas habrían hecho quebrar en nuestra práctica negocial esquemas imperantes en otros países, pues ni existían en el Derecho español prohibiciones de que fueran -- ejercitadas medidas de presión colectiva por los órganos unitarios, ni de que negociasen los convenios colectivos de empresa, sino, más bien, al contrario; tales atribuciones habían sido desempeñadas normalmente por dichos órganos unitarios, por lo que existía una situación fáctica profundamente arraigada en la realidad laboral española que debería respetarse y ampararse en la nueva ley cuyo texto se elaboraba. Una opción contraria supondría legislar en contra de tal realidad, que propiciaría una ardua conflictividad social altamente desaconsejable por ser innecesaria y peligrosa (57); se impondría por vía legal un modelo inadecuado que conllevaría unas tensiones adicionales, que se evitarían al adoptar una solución acorde con los hábitos negociales existentes en España

ña desde hacía ya una veintena de años. Se señalaba, por último, que la atribución de la capacidad negoc -  
cial a los órganos unitarios conectaba con el paula-  
tino robustecimiento de las representaciones unita -  
rias en ciertos países europeos.

En quinto lugar, se mantenía que una solución -  
tal impulsaría el necesario proceso de unidad entre  
los trabajadores e, incluso, de los sindicatos a tra -  
vés de la presencia de sus afiliados en los referi -  
dos órganos unitarios; se partía, pues, de que la ne -  
gociación por las representaciones sindicales podría  
conducir a un fraccionamiento de los convenios colec -  
tivos pactados en una empresa hasta tal punto que se  
atomizaría el propio movimiento sindical y, conse -  
cuentemente, la unidad entre los trabajadores. Por -  
ello resulta más conveniente y eficaz la negociación  
por los comités de empresa o por los delegados de --  
personal, ya que ello unificaría la negociación co -  
lectiva en las empresas -sin perjuicio de que, even -  
tualmente, pudiera haber convenios de ámbitos meno -  
res por la concurrencia de circunstancias objetivas  
que así lo justificaran, también suscritos por los --  
mencionados órganos-, y supondría un factor de racio -  
nalidad en los mismos que beneficiaría a los empresa -  
rios y a los trabajadores. Por otra parte, el hecho  
de que los sindicatos no estén ausentes de la nego -  
ciación colectiva en las empresas, al tener una pre-

sencia directa y efectiva en los órganos unitarios - como evidencia su creciente y significativa sindicalización-, hace que el proceso unitario sea más factible al haber un órgano que constituye un lugar de encuentro entre los diferentes sindicatos con implantación en las empresas (58).

En último término, el hecho de que los sindicatos no tengan asignada la capacidad negocial no supone que no se reconozca su rol en la negociación colectiva, pues, al contrario, su presencia en comités y delegados asegura que la dirección de aquélla podrá ser llevada por los sindicatos, eso sí, en el seno de los órganos unitarios, si alcanzan la mayoría en ellos; comités y delegados servirían de cobertura formal dentro de la cual los sindicatos podrían desarrollar todo tipo de iniciativas y de acciones relativas a la negociación colectiva en los ámbitos analizados. Ahora bien, pese a ese papel relevante de los sindicatos mayoritarios en los órganos unitarios, la negociación ha de hacerse en nombre del conjunto de los trabajadores, independientemente de su afiliación sindical. Además, la atribución de la capacidad negocial directamente a las representaciones sindicales en las empresas podría suponer una vía -- abierta a la negociación colectiva jerarquizada y a un factor de direccionismo político sindical de aquéllas por las confederaciones sindicales y podría en-

trañar un riesgo de burocratismo en la negociación colectiva en los referidos ámbitos, lo cual sería al tamente perjudicial para el desenvolvimiento de la misma (59).

Desde mi punto de vista, en el debate entre las dos concepciones sindicales enfrentadas y en su re flejo parlamentario se habían producido significativos cambios en los argumentos utilizados, que supo nían, en alguna medida, una concesión a la posición opuesta; el planteamiento de las dos concepciones se hizo de un modo extraordinariamente sutil al respecto, puesto que la confrontación entre ellas fue muy matizada y se vio revestida de indudables connotaciones tácticas a través de las cuales se irá intentando ampliar el respectivo margen de predominio. Que que duda cabe que, en el fondo, ni la U.G.T. ni el ----- P.S.O.E. ven con pleno agrado el desempeño de la capacidad convencional por los sujetos de representa ción unitaria, pues ello va contra el modelo sindi cal que propugnan; ahora bien, tal consideración no ha supuesto una defensa a ultranza de esa posición, sino que, partiendo de un elemental realismo, se ha preferido dejar para mejor ocasión sus posiciones úl timas al respecto -así como la exigencia de un refe réndum entre los trabajadores para decidir en cada caso - y defender, en un primer momento, una posición más dúctil consistente en quebrar el monopolio habi-



do hasta entonces en favor de la negociación por los comités de empresa y los delegados de <sup>personal</sup>. Se ha considerado más oportuno, y más <sup>índice</sup> tácito, defender, por el momento, un reconocimiento dual de la capacidad negocial en la empresa antes que imponer legal - mente una fórmula exclusiva a favor de las secciones sindicales dentro de un planteamiento estratégico de largo alcance, como posteriormente se expondrá.

Por su parte, C.C.O.O. y el Partido Comunista - intentaron limar las asperezas de la discusión y pre sentar una posición que pudiera dar satisfacción a - sus antagonistas en este punto, de ahí que, en todo momento, enfatizaran en el rol a desempeñar por las secciones sindicales en el seno de los órganos unita rios, en un intento de evitar la objeción de que -- los sindicatos quedaban marginados si negociaban dichos órganos y con el claro propósito de realzar la funcionalidad de las mencionadas secciones en el pro ceso negocial. Ello suponía, sin duda, un esbozo de acercamiento a las posiciones de su oponente, pues, de algún modo, se pretendía evitar la irreductibilidad de ambas posturas al dar un particular relieve - al papel del sindicato en la negociación colectiva, a través, eso sí, del cauce unitario constituido por comités y delegados (60). Afirmar que la negociación colectiva se llevará a cabo bajo la dirección de los sindicatos con mayoría en el comité de empresa pero

dentro del marco formal de este órgano supone reconocer lo que de hecho sucede en muchos casos y también tender un puente de aproximación a la otra concepción sindical, al afirmar la instrumentalización de los comités por los sindicatos mayoritarios en su seno que, en realidad, negocian de modo casi directo, esto es, con un indudable protagonismo los convenios colectivos de tales ámbitos (61).

Pues bien, pese a que cada uno de los oponentes había matizado sobremanera su respectiva posición y pese a que se había producido un perceptible acercamiento entre ellas, al final la transacción no fue posible pues, en última instancia, ninguno de los dos protagonistas podían ceder más sin desvirtuar el diferente modelo sindical que los inspira ni la primera de las concepciones expuestas estaba dispuesta a abdicar en su firme propósito de reconocer capacidad negocial a los órganos sindicales en la empresa, pues ello hubiera supuesto una claudicación absoluta en uno de sus postulados básicos, <sup>2</sup> ni, por su parte, la segunda de ellas cejaba en su empeño de defender a ultranza la exclusividad de la atribución de la referida capacidad a favor de los órganos unitarios, pues ello hubiera significado una quiebra de uno de sus principios básicos, a saber, la función que dichos órganos están llamados a representar en el proceso de unidad sindical que ha de generarse en los centros de trabajo.

4. RASGOS MAS SALIENTES DEL ARTICULO 87.1 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y EJERCICIO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL EN LA AUTONOMIA COLECTIVA.

La solución estatutaria en materia de capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior se inscribe, como no podía ser de otra forma, dentro de los presupuestos subjetivos establecidos por el E.T. para que los convenios alcancen la eficacia general a que su artículo 82.3 se refiere; en esa línea y de acuerdo con lo ya expuesto, se han seleccionado unos sujetos de incuestionable significación institucional a los que se otorga la referida capacidad, sin que el hecho de que ninguno de los dos sujetos en cuestión tengan personalidad jurídica condicione su carácter institucional (62).

Ahora bien, desde el punto de vista de la valoración de fondo de la opción estatutaria en la materia que nos ocupa, cabe destacar tres aspectos a mi juicio relevantes: por una parte, el dualismo de la fórmula adoptada y, consiguientemente, la satisfacción de una de las dos posiciones en discordia en el debate parlamentario; por otra parte, el criterio alternativo seguido entre los dos sujetos colectivos capacitados para negociar; y, por último, la desigualdad existente desde un plano real entre tales sujetos dado su diferente tratamiento legal.

#### 4.1. RASGOS DE LA OPCION.

##### 4.1.1. EL DUALISMO EN LA ATRIBUCION DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL.

Así pues, el primer aspecto que, en mi opinión, caracteriza el artículo de referencia es el relativo al dualismo en la atribución de la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella, puesto que la ha reconocido a los órganos de representación unitaria -comités de empresa y delegados de personal-, por una parte, y a las representaciones sindicales, por otra. Que duda cabe que la solución dada a tan crucial atribución ha de enmarcarse dentro de la polémica ya mencionada en torno a la concreción de los sujetos colectivos - que representan a los trabajadores en las empresas y a las competencias que cada uno de ellos tienen asignadas. La polémica en cuestión supuso el momento culminante de la pugna mantenida a lo largo de la discusión parlamentaria acerca del protagonismo o de la hegemonía de la acción colectiva en los centros de trabajo. Si la discusión ya había sido dura cuando se trataba de un indicio de desmonopolizar el ejercicio de la acción colectiva en la empresa -recuérdese, particularmente, lo dicho respecto del artículo 61 ó lo que sucedió en el debate parlamentario a propósito de la enumeración de las competencias de los comi

tés de empresa y de los delegados de personal (63)-, aquélla subió cuando se evidenció de modo incontro-  
vertible que se pretendía acabar con el monopolio de  
los órganos de representación unitaria en el desem-  
peño de significativas atribuciones o, cuando menos,  
poner las bases jurídicas para que tal monopolio pu-  
diera no producirse en el futuro en la práctica nego-  
cial; los indicios dejaron paso a la convicción de -  
que ese y no otro era el propósito y el sentido de -  
los cambios operados con anterioridad en el curso --  
del tránsito parlamentario del E.T.

Admitido que la norma iba a pronunciarse sobre  
tan controvertida materia, dada la condición previa  
exigida para otorgar eficacia general a los conve --  
nios estatutarios, como en su momento se vió, po ---  
drían pensarse tres soluciones normativas: la prime-  
ra establecer el monopolio de la capacidad comercial  
en los referidos ámbitos en favor de los órganos de  
representación unitaria regulados en el título II --  
del E.T.; la segunda, fijar el monopolio de represen-  
taciones de carácter sindical, ya sean de empresa --  
-delegados o secciones sindicales- ya sean de fuera  
de la misma -el sindicato local, por ejemplo- y la -  
tercera, adoptar una solución ecléctica o salomónica  
en favor de ambos sujetos colectivos -los de repre -  
sentación unitaria y los sindicales-, siendo esta úl-  
tima la adoptada al final por el legislador con los

matices y precisiones que al respecto se efectuarán más adelante.

Así, basta una mera comparación del texto ini -  
cial del proyecto de E.T. con el finalmente aprobado  
para advertir el cambio introducido; mientras que en  
el primero se decía que únicamente estarán legitima-  
dos por parte de los trabajadores en los ámbitos ci-  
tados "los empresarios y los comités de empresa y/o  
los delegados de personal en su caso" (artículo ----  
85.1), en el segundo se omitió la mención a los em -  
presarios -lo que no interesa a efectos del presente  
punto, pese a que no puede dejar de señalarse la fal-  
ta de rigor en el tratamiento del tema- y, sobre to-  
do, se añadía la alusión a las "representaciones sin  
dicales si las hubiere" (64). El paso de la atribu-  
ción exclusiva a la compartida no ofrece lugar a du-  
da alguna y ha dado pie a que la doctrina de modo --  
unánime haya hecho referencia al establecimiento nor-  
mativo de una "doble legitimidad" (65) o de "interlo-  
cutores alternativos" (66). En este punto el E.T. ha  
querido seguir una línea de compromiso entre dos su-  
jetos colectivos (67) claramente diferenciados entre  
sí, adoptando una fórmula que bien puede ser califi-  
cada, en principio, de salomónica o de híbrida (68),  
cuya valoración no ha sido unánime al haber un sec -  
tor de la misma reticente a la fórmula adoptada por  
el artículo 87.1 del E.T. por los riesgos y las con-

tradicciones que, en su opinión, la misma encierra; así, en concreto, SUAREZ GONZALEZ, desde un planteamiento de abierta oposición a la admisión de las secciones sindicales en la empresa (69), mantiene que - "aceptar que negocien tanto las secciones sindicales como los comités de empresa equivale a practicar al mismo tiempo dos políticas contradictorias y una duplicitad incoherente" (70). Desde otra perspectiva, RODRIGUEZ SAÑUDO critica la concurrencia entre los - sujetos colectivos citados al haberse seguido una -- fórmula ambigua que, de hecho, supone "establecer -- unas relaciones en términos de competitividad y no - de complementariedad" (71), debiéndose haber otorgado a unos u a otros la capacidad negocial pero, en - ningún caso, a ambos.

Ahora bien, pese al eclecticismo de la fórmula estatutaria -que contaba con el antecedente de la solución dada al contencioso mantenido entre las dos - confederaciones de mayor representatividad acerca -- del sistema de listas en las elecciones a comités de empresa y delegados de personal con ocasión de la -- elaboración del Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre (72)-, no ha habido una solución transaccional pues no se logró un acuerdo entre los grupos parlamentarios - rios en los que se había polarizado la polémica. El salomonismo de la fórmula finalmente aceptada por el artículo 87.1 del E.T. es cierto si va referido al -

hecho de que ambos sujetos -los de representación -- unitaria y los de naturaleza sindical- ven reconocida su capacidad negocial en la empresa o en ámbitos de negociación inferiores a ella, al no seguirse un criterio excluyente en favor de uno de ellos; no obstante, no puede hablarse de tal salomonismo si se -- aborda el tema desde la perspectiva de la satisfac - ción de las dos posiciones en liza, ya que se decanta claramente por una de ellas, en concreto, por la que propugnaba el grupo parlamentario socialista, -- que, como ya se expuso, fue el más importante vale - dor de la concepción contenida en el ABI suscrito en tre la U.G.T. y la C.E.O.E. Una mera comparación con el texto definitivo del artículo 87.1 del E.T. avala la afirmación efectuada sobre el ascendiente de tal acuerdo en la confección del E.T. en este punto, --- puesto que constituyó el arquetipo sobre el que se - construyó la norma estatutaria; la similitud no puede ser mayor, siendo el espíritu que preside el cita do artículo del E.T. absolutamente coincidente con - el plasmado previamente en el ABI (73).

La concepción partidaria de la negociación por las representaciones sindicales consiguió quebrar el monopolio legal de que disfrutaban los órganos de re presentación unitaria, estableciendo un amplio marco legal en el que tienen cabida tanto éstas como aquéllas y evitando una situación de privilegio legal en



favor de los comités de empresa y de los delegados - de personal. Dentro de la declarada estrategia de -- conseguir como objetivo a largo plazo la titularidad y el ejercicio por parte de los sujetos de naturaleza sindical de la referida capacidad negocial (74) - acabando así con una situación que, en el fondo, -- tal concepción considera anómala- el artículo 87.1 - del E.T. constituye un primer y nada desdeñable lo - gro; en efecto, se ha alcanzado un objetivo parcial consistente en la adopción de un criterio flexible, abierto y no prejuizado por el legislador en un sentido favorable al monopolio de la citada capacidad - por parte de los órganos de representación unitaria (75). Un segundo eslabón dentro del mencionado planteamiento estratégico será conseguir que en la práctica colectiva las representaciones sindicales en la empresa negocien los convenios de empresa o de ámbito inferior, lo que ha de pasar necesariamente por - un sustantivo cambio en los comportamientos colectivos en los referidos ámbitos y por importantes resistencias.

Se trata de una solución que comparada con la - situación existente con anterioridad a la aprobación del E.T., consagra claramente una reducción de las - facultades de los comités de empresa y de los delegados de personal, ya que el artículo 87.1 de la citada norma supone el fin del monopolio legal disfruta-

do hasta el momento por los referidos órganos; dado que, como ha puesto de relieve DE LA VILLA GIL, el reconocimiento de las representaciones sindicales de empresa se ha hecho "a costa de y frente, más que -- junto, a los comités de empresa" (76), se ha -- producido una minoración o reducción de las facultades de dichos órganos en tan importante materia (77) y se ha quebrantado su condición legal de único in - terlocutor contractual en la empresa.

La admisión de la competencia negocial a las re presentaciones sindicales de empresa ha supuesto una novedad legislativa de gran relevancia, pues no deja de ser significativo que se le haya reconocido capacidad contractual cuando aún carecen de un reconocimiento legal (78). Ciertamente, parece como si el le gislador hubiera querido dejar bien claro de antemano que, bajo ningún concepto, estaba dispuesto a mar ginar a las representaciones sindicales de la nego - ciación colectiva en la empresa llevada a efecto den tro del E.T., sin perjuicio de que se necesite otra norma para establecer sus reglas de configuración y el resto de sus atribuciones; legalmente se ha regulado antes la función que el órgano, lo cual no deja de ser paradójico.

x

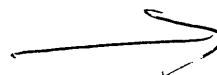
#### 4.1.2. CONCESION ALTERNATIVA DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL

El segundo rasgo característico a tener en cuenta en la valoración del artículo 87.1 del E.T. es, - en mi opinión, el criterio alternativo adoptado a la hora de regular la capacidad negociadora de los órganos de representación unitaria y de las representaciones sindicales; en efecto, el criterio seguido en este punto por el legislador se deduce fácilmente de la lectura del mencionado párrafo, pues una interpretación literal del mismo nos dice que se ha preferido la solución disyuntiva a la acumulativa (79). La utilización de la conjunción "o" -y no de la fórmula dual "y/o" en virtud de la que cabría tanto una negociación alternativa como acumulativa- parece no dejar lugar a la duda, desvelando a primera vista la intención de marginar cualquier fórmula mixta; los términos en que fue planteada la discusión parlamentaria no dejan lugar a la duda, pues en ella se pusieron de manifiesto dos fórmulas excluyentes entre sí sin dejar opción a situaciones intermedias o de confluencia entre los sujetos a que hace mención el artículo de referencia.

Ahora bien, entiendo que la conclusión apuntada no obsta para que puedan tener la consideración de estatutarios convenios colectivos negociados por los comités de empresa, con presencia en la comisión ne-

No of 11

10



gociadora de delegados sindicales que representen, -  
de modo expreso, a ciertos sindicatos con implanta -  
ción en la empresa o en el centro de trabajo; no se  
produce en estos casos una paridad de representacio-  
nes entre unos y otros, sino que se trata de una ne-  
gociación llevada a cabo por el comité de empresa --  
que cuenta con la participación adicional y directa  
de representantes de uno o de varios sindicatos de -  
terminados al objeto de robustecer la presencia de -  
éstos en la comisión deliberadora de un convenio co-  
lectivo. Indudablemente, no se pone en cuestión la -  
capacidad convencional del sujeto pactante, que que-  
da garantizada al ser parte del convenio el comité -  
de empresa, por lo que no puede hablarse de un su --  
puesto de negociación conjunta, aunque sí de una mo-  
dalidad muy particular, por atenuada, de negociación  
híbrida.

Al respecto ha de tenerse en cuenta que la pre-  
sencia directa en los comités de empresa de represen-  
tantes de los sindicatos, que alcancen determinados  
requisitos de representatividad establecidos en la -  
negociación colectiva, es relativamente frecuente y,  
en alguna medida, guarda relación con el creciente -  
rol desempeñado por los sindicatos en la negociación  
colectiva. En efecto, no es raro encontrar convenios  
colectivos en los que se dispone que aquellos sindi-  
catos que superen una determinada implantación en --

los centros de trabajo tendrán derecho a estar pre -  
sentes en los comités de empresa por medio de los de -  
legados sindicales con una serie bien precisa de - -  
atribuciones. Se trata de una línea de tendencia di-  
rigida a favorecer la confluencia entre los sujetos  
sindicales y los de representación unitaria y a in -  
crementar directamente la presencia de los sindica -  
tos en los comités de empresa; es cierto que no hay  
aún cobertura legal para tal supuesto si bien deter-  
minados acuerdos colectivos -y entre ellos el A.M.I.  
(80)- ya han establecido esta pauta de actuación co-  
lectiva.

Entiendo, que sólo en el referido supuesto ca -  
bría admitir la confluencia de representaciones sin-  
dicales y unitarias, ya que el propio tenor literal  
del artículo 87.1 impide ir más lejos (81), pues - -  
ello no supone forzar su sentido, sino, por el con -  
trario, darle un alcance más abierto y flexible sin  
desvirtuar su verdadera significación.

A lo anteriormente afirmado ha de añadirse para  
comprender de un modo más exacto el alcance del artí -  
culo 87.1 del E.T. que, en realidad, se está en pre -  
sencia de opciones incompatibles entre sí, pues o ne -  
gocian los órganos de representación unitaria o las  
representaciones sindicales, ya que es imposible que

ambos sujetos colectivos cumplan a la vez, en un mismo supuesto, los requisitos exigidos por la ley; - - así, si las mencionadas representaciones tienen la mayoría en el citado órgano ellas podrán negociar a título de tales -o, en su caso, si así lo decidieran- bajo la cobertura del comité de empresa y si, por el contrario, no alcanzan la mencionada mayoría no estarán capacitadas para negociar convenios co-lectivos de eficacia general, capacidad que sí os-tentarían los comités -o, en su caso, los delegados de personal- siempre que actúen conforme a las re-glas que les son propias.

Además, cabe señalar que la afirmación efectuada en el párrafo precedente, unida a la que a continuación se expone, constituye, a mi juicio, la más importante objeción a lo que se ha considerado como el establecimiento de un dualismo peligroso (82) en la materia que nos ocupa; en efecto, la constatación realizada con anterioridad ha de completarse - con el argumento relativo a que el empresario cuenta con una importante limitación a la hora de escoger su interlocutor en el convenio no sólo en cuanto que su actuación ha de respetar los límites de - lo que se considera injerencia sindical, sino también por el hecho de que los órganos de representación unitaria gozan de prioridad sobre las representaciones sindicales como parte del convenio y el re

conocimiento del empresario nada más opera con res -  
pecto a éstas y no a aquéllos, como en su momento se  
verá con detenimiento. Desde mi punto de vista, la -  
rivalidad no se producirá tanto entre representacio-  
nes sindicales y órganos de representación unitaria  
como entre sindicatos partidarios de la negociación  
por unas u otros, actuando como un condicionante de  
primer orden los requisitos de mayorías exigidos en  
el E.T.

#### 4.1.3. DESIGUALDAD MATERIAL DE LA OPCION

Como tercer rasgo característico de la opción -  
efectuada por el artículo 87.1 del E.T. cabe señalar  
que, pese a que aparentemente se produce un reconoci-  
miento en términos de igualdad entre los órganos de  
representación unitaria y las representaciones sindi-  
cales (83), una valoración de conjunto de los térmi-  
nos en que se pronuncia el mencionado artículo desve-  
la que puede hablarse de una prioridad de los prime-  
ros sobre las segundas. En efecto, de una lectura --  
del primer párrafo del mismo parece deducirse que no  
existe una preferencia o prelación legal entre los -  
sujetos colectivos capacitados para negociar dada la  
redacción alternativa a la que se acaba de hacer men-  
ción al no haberse establecido que tendrán capacidad  
negocial unos sujetos y, en su defecto, otros.

Ahora bien, si se analizan con detenimiento -- otros criterios recogidos en el propio artículo 87.1 del E.T. se llega a una conclusión, a mi juicio, diferente, a saber, que hay una prioridad en favor de los órganos de representación unitaria por las razones -- que a continuación expondré: en primer lugar, la ausencia de regulación legal de las representaciones -- sindicales y el hecho de que, hasta el presente, el único soporte jurídico sean los convenios colectivos -- donde, por otra parte, se admiten con un claro criterio restrictivo-- contrasta con el minucioso detalle -- normativo de que son objeto los órganos de representación unitaria; entiendo que la diversa cobertura jurídica de unos y otros --convencional en el primer caso, legal en el segundo-- supone una diferenciación considerable que se traduce en una desigualdad de hecho al estar condicionadas las representaciones sindicales a su admisión por la negociación colectiva. La precariedad de los términos en que se ha efectuado la mención a dichas representaciones y la consiguiente falta de un status legal supone una ventaja para aquellos órganos que tienen una perfilada cobertura jurídica y la igualdad formal que parece derivarse del primer párrafo del artículo 87.1 se desvanece para convertirse en una desigualdad material. En segundo lugar, el hecho de que, conforme a la interpretación que con posterioridad se expondrá, las representaciones sindicales necesiten del reconocimiento por el empresario para po-



der negociar un determinado convenio colectivo pone - de relieve otra diferenciación en el tratamiento dado a los sujetos colectivos en cuestión desde el momento en que a los de representación unitaria no se le apli ca lo dispuesto en el párrafo tercero del mencionado artículo; tales órganos gozan "ope legis" de capaci dad negocial, mientras que las representaciones sindi cales necesitan del reconocimiento del empresario pa ra poder ser parte de un convenio colectivo concreto, tras cumplir las exigencias de representatividad esta blecidas por el párrafo segundo del artículo de refe rencia.

En definitiva, cabe añadir que el legislador hu biera podido atribuir en exclusividad a los órganos de representación unitaria la capacidad negocial sin haber incurrido, en mi opinión, en inconstitucionali dad -por violación de lo establecido en el artículo - 28.1 en relación al 7 de la C.E.-, pues ello no hubie ra supuesto una negación absoluta de la capacidad ne gocial de los sujetos de naturaleza sindical al que - darles abierta siempre la posibilidad de negociar con venios colectivos de eficacia limitada, de acuerdo -- con el expuesto en su momento; a ello hay que añadir la fuerte presencia de los sindicatos en los menciona dos órganos, lo que da un cariz absolutamente pecu -- liar a la materia que nos ocupa y hubiera evitado la eventual calificación de inconstitucionalidad de una opción en tal sentido (84).

*ofc*  
*C. 215*

Sin embargo, el E.T. optó por garantizar la atribución de la capacidad negociadora a las representaciones sindicales directamente, esto es, sin la intermediación que supone su participación a través de los órganos de representación unitaria y siempre, por supuesto, que se cumplan los requisitos establecidos de manera específica para las primeras, evitándose su marginación en el diseño del esquema de la capacidad negociadora de los convenios colectivos de eficacia general, más allá del margen de que, en todo caso, disponen en los de eficacia limitada.

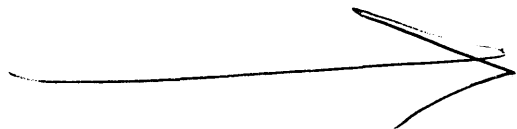
#### 4.2. DUALISMO Y EJERCICIO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL EN LA PRACTICA NEGOCIAL

Dado el esquema dual consagrado por la norma, la determinación del ejercicio de la capacidad negociadora corresponde, siempre que se cumplan los requisitos legales, a la autonomía colectiva; en efecto, será en el ámbito de ésta donde la opción normativa se habrá de inclinar en uno o en otro sentido al cristalizarse unas pautas adecuadas a las peculiaridades de cada empresa. La dimensión de las empresas (85), la distribución de sus centros de trabajo, la presencia de unos u otros sindicatos, la específica tradición negociadora en el ámbito de aquéllas y el margen de unidad sindical logrado constituyen otras tantas variables


bles a tener en cuenta a la hora de analizar la con-  
creción posible.

*Tomando partido*

Y, para finalizar y ~~partiendo de~~ la opción dual ya comentada, cabe decir que, en mi opinión, y sin -- perjuicio de reconocer la consistencia de las argumentaciones mantenidas en pro de la negociación por las representaciones <sup>*de empresa*</sup> (86), hay razones de ma-  
yor peso para defender, en el momento actual de nues-  
tras relaciones colectivas, las que propugnan la negociación por los comités de empresa y los delegados de personal. Las razones que, a mi juicio, avalan tal -- afirmación son las siguientes: en primer lugar, el elevado nivel de aceptación del ejercicio de la capacidad negocial por los referidos órganos, sin que pueda negarse su virtualidad en base a considerarlas como -- un producto de un sistema en el que la libertad sindical era inexistente; la equiparación entre la negociación llevada a cabo por comités y delegados con una -- situación en la que se negaba la referida libertad y la afirmación de que un reconocimiento pleno de ésta supone la negociación por los sujetos sindicales puede caer en un esquematismo que desconozca las posibilidades de los órganos de representación unitaria en orden a la acción colectiva y, en concreto, a la negociación colectiva de empresa.



Ciertamente se impone reajustar el modelo tras - el restablecimiento de la libertad sindical, pues lo contrario equivaldría a obviar las exigencias que esta libertad conlleva; sin embargo, ello no supone que se deba hacer tabla rasa de una situación profusamente aceptada en la realidad colectiva, pues la existencia de los mencionados órganos es absolutamente conciliable con la libertad citada, siempre que se garantice e incluso se promocióne la posibilidad de que los sindicatos estén presentes en ellos, como sucede en - el caso español.



En segundo lugar, la intensa sindicalización de los comités de empresa y de los delegados de personal hace que no se esté en principio en presencia de unos órganos corporativistas, pues, por lo común, la pre - sencia en ellos de los sindicatos hace posible la - - asunción de comportamientos solidarios por parte de - aquéllos, reduciendo considerablemente el grado de ac - tuación autónoma. Así, se trata de unos órganos que, generalmente, se sitúan dentro de la órbita de la influencia de los sindicatos con lo que se evita el - - riesgo de un planteamiento paralelo o, incluso, de un contrapoder en los centros de trabajo (87). Por otra parte, no puede desconocerse que, pese a la anterior constatación, pueden darse casos aislados de actitu - des corporativistas de los comités de empresa o de -- los delegados de personal, pero no se trata de un - -

riesgo privativo de dichos órganos, desde el momento en que también ciertos sindicatos, por lo general minoritarios o de implantación reducida a un colectivo de trabajadores o a una empresa, incurren con alguna frecuencia en tales comportamientos; el problema no es tanto de los comités de empresa o de los delegados de personal en sí como de los miembros que los compongan y, en concreto, de los planteamientos que los sindicatos presentes en ellos lleven a cabo.

En tercer lugar, no puede desconocerse la potencial función unitaria de los comités de empresa y delegados de personal, pues se trata de órganos que pueden servir de marco a una dinámica unitaria entre los representantes de los diferentes sindicatos presentes en su seno al servir para propiciar un lugar común de referencia donde se debaten posturas diferenciadas y se pueden adoptar posiciones comunes frente a la negociación colectiva y a las restantes atribuciones que los mencionados órganos tienen reconocidos. Ahora - - bien, tal afirmación no puede ignorar que no hay una relación mecánica entre la negociación llevada a cabo por los comités de empresa y los delegados de personal y la consecución de la unidad sindical, pues ésta es fruto de un cúmulo de factores mucho más complejos y no de una única variable; como tampoco puede desconocerse que, en algunos casos, la negociación por los comités o los delegados encubre una profunda división

de posiciones entre los sindicatos presentes en ellos que se ven reducidos a la condición de órganos formalmente unitarios sin que se logre una unidad de acción entre los distintos miembros que coexisten en su seno, lo cual se ha acentuado en un periodo en el que la desunión sindical es patente.

En cuarto lugar, cabe señalar que parece positiva la presencia en la comisión negociadora de miem --bros del o de los comités o delegados de personal que representen a opciones sindicales minoritarias o grupos de trabajadores directamente, garantizando así, - de alguna manera, la participación de las minorías en la negociación colectiva.

Ahora bien, y antes de finalizar, conviene poner de relieve una serie de consideraciones de diversa índole que inciden o pueden incidir en la materia que nos ocupa y que, en mi opinión, aportan más datos sobre la misma; ha de partirse de la constatación de que hay ciertos elementos en la actualidad que hacen que la polémica suscitada en torno a la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de ámbito ínferior se sitúe en un marco en alguna medida diferente al que existía en el momento de elaborarse el E.T. al concurrir datos nuevos o profundizarse en indicios entonces ya evidentes y al partir también del hecho - de que la referida polémica no se plantea ahora de un

modo frontal sino de una manera más sutil y soterrada.

Así, en primer término cabe decir que el proceso de creciente centralización de la negociación colectiva operado en nuestro país desde hace unos años al hilo de la crisis económica y del robustecimiento de -- las confederaciones y federaciones sindicales (88) se proyecta sobre el tema objeto de nuestra atención en el sentido de que la polémica ha perdido, en alguna medida, intensidad para pasar a revestir nuestras formas. Es sabido que, como consecuencia de un cúmulo de condiciones políticas, sindicales y económicas, la negociación colectiva en la empresa conoció un fuerte -- grado de desarrollo durante los últimos años del régimen político anterior y en los primeros de la transición que hizo que aquélla tuviera un importante peso cualitativo y que propició una estructura negocial -- descentralizada; el papel crucial jugado por los convenios colectivos de empresa originó que la atribución de la capacidad negocial en el referido ámbito cobrara un especial relieve al no estarse ante un supuesto marginal en la dinámica de las relaciones colectivas, sino ante una vertiente de las mismas con una fuerte significación en la estrategia de los sindicatos (89).

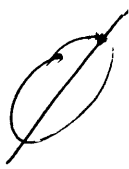
No obstante, el pleno restablecimiento de la libertad sindical y la incidencia de la crisis económica en la dinámica colectiva va a estar en la base de

un sustancial reajuste en la estructura de negocia --  
ción al introducir una serie de pautas de actuación -  
que trastocan la situación anteriormente descrita; --  
así, partiendo del decidido propósito de racionalizar  
los ámbitos negociales -del cual constituyen un claro  
exponente el AMI y el AI- y de la existencia de un --  
marco jurídico apropiado para robustecer ciertos ámbi  
tos superiores de negociación -el artículo 83.2 y 3 -  
del E.T.-, y principalmente como consecuencia de la -  
mencionada crisis, la negociación en la empresa va a  
perder la significación cualitativa que tuvo en el pa  
sado (90). Y consiguientemente, a la pérdida de relie  
ve del mencionado ámbito, la polémica acerca de la --  
atribución y el ejercicio de la capacidad negocial en  
los convenios de empresa va a verse privada de la du  
reza e, incluso, la actualidad que la misma tuvo en -  
el momento de la elaboración del artículo 87.1 del --  
E.T., puesto que en la práctica colectiva el tema no  
ocupa un lugar de preeminencia, marginado, en cierto  
modo, por la virulencia que plantean otros aspectos -  
de las relaciones colectivas, aunque la polémica siga  
latente y se manifieste a través de otras vías.

En segundo término, cabe destacar un aspecto que  
puede tener una importancia decisiva en la opción a -  
favor de los órganos de representación unitaria o de  
los representantes sindicales en materia de ejercicio  
de la capacidad negocial en los convenios colectivos  
de empresa o de ámbito inferior a ella; me refiero al



alcance de la protección jurisdiccional de la actuación de los mencionados sujetos colectivos dada la -- restrictiva posición adoptada por el Tribunal Constitucional respecto de los mencionados en primer lugar. En efecto, la reciente sentencia 118/1983, de 13 de diciembre (91), partiendo de la aceptación de un sistema dual de representación colectiva en la empresa -en el que aquélla puede ser ejercida "tanto por el Sindicato como por el Comité de Empresa"- afirma con -- gran claridad que "ello no significa ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales. Por el contrario, el artículo 7 de la norma fundamental constitucionaliza al Sindicato, no haciendo lo mismo con el Comité de Empresa, que es -- creación de la ley y sólo puede encontrar... una indirecta vinculación con el artículo 129.2 de la Constitución!"



El planteamiento señalado supone la concesión de una importante y suplementaria protección jurisdiccional a los convenios suscritos por sujetos de naturaleza sindical no en tanto que hacen referencia al derecho de negociación colectiva, sino en la medida en -- que pueden afectar al contenido esencial de la libertad sindical -como, por otra parte, reconoce el fundamento jurídico nº 3 de la mencionada sentencia-. El -- primero de los derechos citados, ubicado en la sección

segunda del capítulo segundo del título primero de la C.E., está fuera del ámbito sobre el que se proyecta el recurso de amparo siendo irrelevante para el Tribunal tanto la fuerte sindicalización subjetiva de los órganos de representación unitaria como el hecho de - que se trate de un cometido típicamente sindical; de ahí que la sentencia afirme que el comité de empresa "podrá ver vulnerado su derecho a la negociación, pero no el de libertad sindical, pues ésta no alcanza a cubrir constitucionalmente la actividad sindical del Comité".

El criterio del Tribunal Constitucional -por otra parte, no totalmente novedoso al haber sido anticipado en un auto del mismo (92) en el que también se negaba la violación del artículo 28.1 de la C.E. si --- bien no se estaba ante un supuesto de negociación sino de elecciones a comité de empresa- pudiera tener - importantes consecuencias en la práctica colectiva al tratarse de una cuestión jurídica que puede condicionar la opción efectuada en la práctica colectiva en - un sentido favorable al ejercicio de la capacidad negociadora por las representaciones sindicales.

A ello ha de añadirse los efectos que la proyectada legislación promocional del sindicato en la em - presa pueda tener en el futuro y la deliberada congelación y debilitamiento de los órganos de representa-

ción unitaria, de lo que, en mi opinión, no es más --  
que un síntoma el proyectado alargamiento del período  
de mandato de los mismos a cuatro años (93) y la ine-  
xistencia de un propósito de extensión legal de las -  
competencias de los comités de empresa (94), a dife -  
rencia de lo sucedido en diferentes ordenamientos com-  
parados en los últimos años; desde dicha perspectiva  
ha de tenerse en cuenta que pueden producirse cambios  
normativos que mediaten la opción que pueda efec --  
tuarse en la autonomía colectiva por unos u otros su-  
jetos colectivos.

Y, a todo lo anterior ha de añadirse el hecho de  
que la falta de unidad de acción de las confederacioo -  
nes sindicales es una realidad en el momento actual -  
de las relaciones colectivas, como incidentalmente se  
ha puesto ya de relieve, lo que puede dificultar so -  
bremanera el funcionamiento de los comités de empre -  
sa; la referida desunión puede conllevar que una o va-  
rias representaciones sindicales prefieran negociar -  
directamente a título de tales y no como componentes  
del comité, haciendo sumamente difícil, cuando no im-  
posible, la consecución de las mayorías requeridas pa-  
ra la necesaria actuación de los órganos de represen-  
tación unitaria o, cuando menos, privando a éstos del  
curso de una representación presente en ellos.

5. VALORACION DE LA FORMULA DEL ARTICULO 87.1 DEL E.T.  
A LA LUZ DEL DERECHO COMPARADO.

La solución normativa dada por el E.T. a la atribución de la capacidad negocial en la empresa o en ámbitos inferiores a ella difiere de las soluciones diseñadas en el Derecho comparado tanto de aquellos países en los que se ha producido un pronunciamiento legal sobre la materia, como de aquellos otros en los que, a falta de lo anterior, la práctica colectiva ha generado unas pautas propias y peculiares. La hipótesis de la que se parte, pues, es la de la extraordinaria peculiaridad de la fórmula consagrada por el artículo 87.1 E.T., puesto que se está ante una solución que no tiene parangón en el Derecho comparado, lo ---cual no debe interpretarse, bajo ningún concepto, como una afirmación peyorativa, esto es, descalificado---ra de aquélla.

Ciertamente, un análisis minucioso de cada una de las fórmulas seguidas en materia de la atribución de la capacidad negocial en los ámbitos empresariales desvela la existencia de un sinnúmero de matices que imposibilitan la total equiparación entre ellas; sólo una somera y precipitada lectura de tales fórmulas --puede llevar a la conclusión de una identidad absoluta, pues una atenta consideración de todas las variables -legales y fácticas- en juego, pone de manifies-

to la fragilidad de tal conclusión. La realidad es -- profundamente compleja en este punto y, por consiu --- guiente, conviene no dejarse llevar de esquematismos o consideraciones simplistas que empañen el debido enu tendimiento de este tema y que den por ciertas fórmulas no del todo veraces o, al menos, matizadas por la práctica negocial.

Ahora bien, es evidente que, por encima de tales singularidades, se encuentran importantes similitudes entre la mayoría de los modelos entre las que destaca como rasgo común, con todos los matices que se quieu - ra, el hecho de que la negociación sea llevada a cabo preferentemente y, en muchos casos, de modo exclusiu - vo, por los sujetos de carácter sindical; de este modo, en gran número de países los sujetos contractuau - les en los ámbitos empresariales son los sindicales, en sus distintos niveles organizativos, ya sean repreu sentaciones sindicales en la empresa, -secciones o delegados sindicales-, o sindicatos locales e, incluso, órganos sindicales de ámbito territorial superior, seu gún el mayor o menor grado de descentralización de -- las estructuras de cada sindicato, como en un momento posterior se analizará convenientemente.

En efecto, existe una marcada e indiscutida tendencia a que la capacidad negocial sea atribuída a -- los órganos sindicales, en la línea de lo que sucede

en los convenios colectivos supraempresariales y, sin duda, en aras a un principio de congruencia para conseguir una mayor y mejor articulación de la negociación colectiva en su conjunto. Por una parte, la constante oposición de los sindicatos a que los órganos de representación unitaria en las empresas llevaran a cabo funciones negociales ha surtido, en líneas generales, efecto al traer como consecuencia la reserva casi generalizada de la capacidad negocial para aquéllos, esto es, en la gran mayoría de los casos, el monopolio absoluto o casi absoluto de la misma en favor de los sindicatos (95). Las razones de la negativa a que los órganos de representación unitaria desempeñen funciones negociales obedecen al deseo de evitar una concurrencia funcional sobre tan crucial competencia, al propósito de circunscribir las atribuciones de los referidos órganos a tareas ajenas a lo estrictamente relacionado con el ejercicio de la negociación colectiva -tareas encuadrables en el marco de la colaboración- y a la consideración de la negociación como una actividad básica y prioritaria de los sindicatos. Por otra parte, se pretende evitar el riesgo de posiciones más proclives a los empresarios, como consecuencia de la reducción de la implantación de los órganos de representación unitaria a los centros de trabajo y a las empresas. De aquí que los sindicatos se reserven la capacidad convencional propia para sí y dejen, en su caso, que aquellos órganos ejerciten funciones mar

ginales en orden a la negociación colectiva, esto es, ciertas parcelas claramente delimitadas, que pueden - constituir una negociación impropia o reducida a de - terminadas áreas menores de la actividad negocial en las empresas o a una labor preparatoria o complementaria de los convenios colectivos concluídos por los -- sindicatos.

~~X~~

Si el estudio del contenido de las legislaciones que se pronuncian sobre este tema es concluyente y no deja lugar a la duda, la observación de lo que sucede en la dinámica colectiva, y en particular en la negocial, sirven para corroborar lo expuesto. No obstante, conviene señalar que tal realidad dista mucho de ser unánime y lineal, ya que, al respecto, han de --- efectuarse importantes matizaciones y han de tenerse en cuenta, a su vez, o bien otras normas que complementen las anteriores, o bien determinadas pautas que el intérprete ha de valorar pues evidencian una tendencia a cierto tipo de actividad contractual desempeñada por los órganos de representación unitaria en la empresa, más allá de lo dispuesto por las leyes.

De ahí que las consideraciones siguientes tengan por finalidad analizar, en primer lugar, los pronunciamientos normativos -legales o convencionales- referentes al tema en cuestión al objeto de ver el sentido de los mismos; a continuación, se procederá a expone

ner y valorar el margen de actividad contractual que, en su caso, conceden las diferentes legislaciones y ciertos acuerdos colectivos en algunos países a los representantes unitarios en las empresas. Más tarde, se efectuará una detenida comparación entre la fórmula adoptada por la legislación española y las vigentes en determinados países seleccionados por su mayor interés y proximidad. Por último, se aludirá a la negociación informal llevada a cabo, en algunos casos y bajo ciertos condicionantes, por los órganos de representación unitaria, más allá y, a veces, en contradicción con las leyes y acuerdos colectivos de referencia, en la perspectiva de comparar tal situación con la consagrada por el artículo 87.1 del E.T.

5.1. LA ATRIBUCION DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL EN EL DERECHO COMPARADO: EL CARACTER SINDICAL DE LOS SUJETOS CAPACITADOS.

Cabe analizar, pues, el tenor de los ordenamientos jurídicos que se pronuncian sobre la atribución de la capacidad negocial; dentro de este apartado se encuentran aquellos países que han optado por regularla con unos u otros matices, y por otorgársela a los sujetos sindicales, evitando, así, cualquier indefinición al respecto y marcando con claridad las reglas de atribución subjetiva de la misma. Ahora bien, no -



todas las legislaciones incluídas dentro de este bloque alcanzan un nivel de concreción similar, ya que, junto a normativas que han procedido a una identificación precisa de los sujetos negociales que, en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior actúan como representantes de los trabajadores, otras, por el contrario, no contienen tal grado de detalle al establecer fórmulas genéricas de capacidad negocial en favor de las organizaciones sindicales, que se aplican independientemente del ámbito de la negociación del convenio colectivo.

Y así, dentro de los ordenamientos que se pronuncian de modo expreso sobre la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior cabe incluir los siguientes: <sup>(1)</sup> por una parte, la legislación francesa al disponer que aquéllos serán negociados por las organizaciones sindicales más representativas en la empresa -artículo L.132-19 del Código de Trabajo, según la redacción dada por la Ley nº 82-957 de 13 de noviembre de 1982 sobre negociación colectiva y solución de los conflictos colectivos de trabajo- (96); por otra parte, la legislación sueca al otorgar a "toda organización de trabajadores" el derecho de negociar convenios colectivos -artículo 10 de la Ley de 10 de junio de 1976 sobre la participación en las decisiones en el trabajo- (97), no ofreciendo duda alguna el carácter sindical de tales sujetos

tos (98); por último, la legislación estadounidense - cuando determina los criterios para seleccionar "los representantes exclusivos de todos los empleados" - artículo 9 de la Ley de relaciones obrero-patronales de 1947- (99). Dentro de este bloque cabría incluir lo - que sucede en Italia, pese a que el reconocimiento de la capacidad negocial no se haya efectuado en una norma legal sino en un acuerdo intersindical, puesto que la falta de desarrollo de las previsiones contenidas en el artículo 39 párrafo cuarto de la Constitución - de 1948 ha sido paliada, en un plano bien distinto, - por lo dispuesto en el Pacto federativo de 1972; en - efecto, este pacto considera al consejo de delegados como la instancia sindical de base "con poderes de -- contratación sobre el puesto de trabajo", teniendo tales sujetos colectivos un particular carácter sindi-cal sobre el que en su momento se harán algunas apre-ciaciones (100).

Ahora bien, en la mayoría de los casos, los ordenamientos al regular la negociación colectiva en su - conjunto, establecen fórmulas indiferenciadas valederas tanto para los convenios de empresa o inferiores como de los superiores a ella, esto es, hacen abstracción de los ámbitos de negociación posibles. Por lo - común, estas legislaciones otorgan capacidad genérica para negociar los convenios colectivos propiamente dichos a las organizaciones sindicales sin entrar a pre

cisar el nivel organizativo de cada una de ellas en relación a los ámbitos negociales posibles.

Dentro de este segundo bloque han de incluirse, en primer lugar, la legislación belga -artículo 5 de la Ley de 5 de diciembre de 1968 sobre convenios co-lectivos de trabajo y comisiones internas- (101); en segundo lugar, la legislación holandesa -artículo 1, párrafo primero de la Ley de 24 de diciembre de 1927 sobre convenios colectivos- (102); en tercer lugar, - la de la República Federal Alemana -artículo 2.1 del Texto Refundido de 25 de agosto de 1969 sobre conve-nios colectivos- (103); en cuarto lugar, la austriaca -artículo 2.1 y 4 de la Ley federal de 14 de diciem-bre de 1973 sobre relaciones colectivas de trabajo- - (104); en quinto lugar, la británica -artículo 30.1 - de la Ley de 31 de julio de 1974- (105); y, por último, la legislación portuguesa -artículo 58.3 de la -- Constitución de 1976, con carácter general (106) y artículos 2.3 y 3 del Decreto-Ley nº 519-C 1/79, de 29 de diciembre sobre régimen jurídico de las relaciones de trabajo- (107).

A todo ello, conviene añadir que en los diferentes pronunciamientos de la O.I.T. se encuentran abundantes criterios que se inscriben en la línea de promocionar la atribución de la capacidad negocial a sujetos de carácter sindical; el espíritu general que -

imbuye las distintas formulaciones del citado organismo internacional no ofrece lugar a dudas, pues queda claro el propósito de promocionar las organizaciones sindicales como sujetos de representación de los trabajadores por excelencia. En concreto, tanto las genéricas referencias a "las organizaciones de trabajadores" contenidas en el artículo 4 del Convenio 98 relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, como las establecidas en su Recomendación 91 sobre convenios colectivos -apartado II.2.1.-, como la interpretación de -- los mismos efectuada por su Comité de Libertad Sindical (108) se mueven en la línea de la atribución de -- la capacidad negocial a sujetos de naturaleza sindical y sólo en ausencia de ellos se la reconocen a representantes debidamente autorizados y elegidos por -- los trabajadores que van a resultar afectados por el convenio.

La razón de que muchos ordenamientos hayan optado por un pronunciamiento genérico a favor de la capacidad negocial de los sujetos sindicales sin detallar lo aplicable en los supuestos de los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella es bien clara: se parte de la indiscutible premisa de que el único sujeto negocial capacitado para negociar es el sindical y no otro, pues es el representante de los -- trabajadores por antonomasia, por lo que la capacidad

para concluir convenios, en cualquier unidad contractual, se le reconoce sin el menor atisbo de vacilación al respecto. Ahora bien, si no se precisa el órgano sindical adecuado para negociar el convenio colectivo de empresa o de un ámbito inferior es por considerarlo como un asunto de la competencia interna de las organizaciones sindicales que rebasa con mucho el propósito legal; por otra parte, ha de tenerse en cuenta que descender al detalle en la materia analizada y establecer los sujetos sindicales específicos que han de negociar pudiera ser interpretado no sólo como un intento de mermar la libertad de las organizaciones sindicales a la hora de distribuir en su seno las respectivas competencias de cada uno de los órganos, sino también, y en ocasiones, como un apoyo a una determinada unidad negocial, como sucedió en Francia - con motivo de la Ley de 28 de diciembre de 1968 sobre acción sindical en la empresa (109).

5.2. MATIZACIONES A LA ATRIBUCION DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL A SUJETOS DE NATURALEZA SINDICAL EN EL DERECHO COMPARADO.

Ahora bien, la tendencia a la que se ha hecho -- alusión ha de ser objeto de matizaciones, pues, se impone efectuar una serie de puntualizaciones que ayuden a comprender exactamente la afirmación anterior;

es cierto que hay una tendencia predominante en la mayoría de ellos a la negociación de los convenios empresariales por sujetos colectivos de naturaleza sindical. Ahora bien, no es una capacidad atribuída de un modo absolutamente excluyente a tales sujetos, pues ha de tenerse en cuenta que la prohibición legal del ejercicio de la capacidad negocial a los órganos de representación unitaria no es, en todos los modelos, absoluta; en el tratamiento de esta cuestión tampoco existe una coincidencia total en el panorama del Derecho comparado, ya que se dan situaciones que matizan sobremanera un rígido entendimiento del rasgo común al que se ha hecho mención en el punto anterior.

Ciertamente, el problema no se plantea en aquellos países donde no existe más que un canal real de representación, concretamente el sindical, pues en este supuesto el agente contractual es éste y no otro y lo es de modo exclusivo; es el caso de Gran Bretaña y de Estados Unidos, países en los que la negociación en los ámbitos empresariales se lleva a cabo, indefectiblemente, por sujetos sindicales y donde no existen órganos de la llamada representación unitaria (110).

Por el contrario, en ciertos casos, cuando se reconoce, legal o convencionalmente, la dualidad de canales de representación en la empresa, la preferencia por la negociación llevada a cabo por los sujetos sin

dicales no excluye de un modo absoluto la admisión de un margen, por reducido que sea, de negociación a cargo de los órganos de representación unitaria; mantener como afirmación de validez general e incuestionable que no existe un espacio negocial para dichos órganos, por reducido que sea, es desconocer la realidad de ciertos ordenamientos del Derecho comparado. Desde un análisis que tenga exclusivamente en cuenta el reparto formal de atribuciones, puede establecerse una gradación entre los márgenes de capacidad negocial reconocidos a los órganos de representación unitaria; en efecto, la mera contemplación de las normas que regulan las atribuciones de los comités de empresa en algunos países revela que se les reconocen determinadas parcelas de negociación en el ámbito en que actúan.

Es cierto que nos encontramos con países cuyas normas no conceden margen alguno de capacidad negocial a los órganos de representación unitaria en las empresas al delimitarse con nitidez las funciones de las asociaciones sindicales y las de los consejos o comisiones de trabajadores, al objeto de que no hubiera interferencias posibles en el desempeño de aquellas y, en concreto, de que no se diera una convergencia funcional en ninguna de las manifestaciones de la actividad contractual: es lo que sucede con legislaciones como la belga -ley de 20 de septiembre de 1948

sobre reorganización de la economía, modificada en diversas ocasiones con posterioridad- y la ley holandesa de 5 de julio de 1979 que privan a los consejos de empresa de capacidad negocial y les encomiendan las funciones típicamente reconocidas a los sujetos de tal naturaleza, sin menoscabar, en ningún momento, el ---ejercicio de las facultades relativas a la negociaa ---ción colectiva por los sujetos sindicales (111). La legislación portuguesa, por su parte, tampoco concede a las llamadas comisiones de trabajadores capaciidad negocial alguna, ya que, en la línea de lo ya dispuesto en el artículo 56 de la Constitución de 1976, se les conceden determinadas atribuciones que excluuyen la referida capacidad; y en desarrollo de dicho precepto -como expresamente reconoce su artículo 1.3- se dictó la ley nº 46/79, de 12 de septiembre de 1979, sobre las comisiones de trabajadores que detalla y --sistematiza tales atribuciones sin que entre ellas se encuentre el reconocimiento de la capacidad negocial (112). El mismo criterio fue el seguido en el plano --convencional por el Acuerdo Interconfederal suscrito en Italia el 18 de abril de 1966 para la constitución de comisiones internas en el sector industrial (113), si bien, pese a que formalmente esté vigente, su virtualidad es más que reducida por la profunda crisis --que han sufrido tales órganos tras los acontecimienutos sucedidos a finales de la década de los sesenta.



Ahora bien, junto a ellos, nos encontramos en -- primer lugar con otros ordenamientos en los que se -- otorga una tímida y marginalísima actividad comercial a los órganos de representación unitaria al reconocérseles de modo expreso un cierto espacio contractual: es el caso del Código de Trabajo francés, en cuyo articulado se les atribuye capacidad para suscribir tanto los contratos de asociación o interesamiento de -- los trabajadores a la empresa -artículo L.441-1, desarrollado en este punto por el artículo R.441-1-1 ---- (114)- como los acuerdos previstos para la aplicación del régimen obligatorio de participación de los trabajadores en los frutos de la expansión de las empresas de más de cien trabajadores -artículo L.442-11, desarrollado en este punto por el artículo R.442-16 (115)-; en ambos casos se prevé que los referidos contratos o acuerdos puedan ser concluidos en el marco de un convenio colectivo o de un acuerdo nacional, profesional o interprofesional, entre el empresario y los representantes de sindicatos afiliados a las organizaciones sindicales más representativas en la rama de actividad o, por último, "en el seno del comité de empresa".

Y en segundo lugar, nos encontramos ante aquellos ordenamientos jurídicos que admiten expresamente un importante margen de actividad comercial a los órganos de representación unitaria en la empresa, si bien,

circunscrita a la negociación de determinadas mate --  
rias enumeradas en las leyes reguladoras de tales ór --  
ganos; así pues, no se reconoce una capacidad nego --  
cial absoluta sino limitada a una serie de materias  
que la norma preestablece con precisión y dentro de -  
un margen bien delimitado por ella. Se está, pues, an --  
te modelos altamente formalizados en los que se efec --  
túa un minucioso reparto de atribuciones contractua --  
les y de medios e instrumentos de actuación colectiva,  
en relación a su ejercicio por órganos de diversa na --  
turaleza: es el caso de la legislación de la Repúbli --  
ca Federal Alemana, en concreto, de lo dispuesto en -  
el artículo 77.2 y concordantes de la ley de 15 de --  
enero de 1972 sobre organización de las empresas y de  
la austriaca -artículo 29 y siguientes de la ley de -  
14 de diciembre de 1973 sobre las relaciones colecti --  
vas de trabajo- (116).

En estos dos ordenamientos, se mantiene a ultran --  
za la distinción entre los órganos de colaboración y  
de reivindicación; ahora bien, no por ello se otorgan  
únicamente atribuciones contractuales a los órganos -  
encargados de garantizar la segunda finalidad, como -  
atribuciones eventualmente conexas con la reivindica --  
ción y con el conflicto, y se niega de modo absoluto -  
cualquier función negocial a los órganos encargados -  
de conseguir la colaboración. Es decir, los consejos  
de empresa no se ven privados de competencias negocia --

les por el mero hecho de haber sido concebidos como órganos que pretenden consolidar la armonía en el seno de las empresas, puesto que, junto a la atribución de funciones referentes a la participación en la dirección de las empresas, se encuentran funciones estrictamente negociales en determinadas materias (117).

5.3. ANALISIS DIFERENCIAL ENTRE LA FORMULA DEL ARTICULO 87.1 DEL E.T. Y LOS MODELOS DEL DERECHO COMPARADO.

La comparación pormenorizada de la situación española, consagrada por el E.T., con la de algunos países especialmente significativos por su cercanía y relevancia, puede ilustrar aún más acerca de la peculiaridad de la solución adoptada por el Derecho español y sirve de valoración diferencial e individualizada a lo anteriormente expuesto. Tras haber analizado los anteriores modelos, cabe decir que el Derecho español ha ido mucho más lejos al reconocer sin ambages la capacidad negocial de los órganos de representación unitaria en la empresa lo que carece de paralelismo en el Derecho comparado.

En este punto ha de partirse de una constatación básica, a saber, que el E.T. no establece dife-

rencia alguna entre los convenios colectivos suscritos por los órganos de representación unitaria en la empresa y los concluidos por los sujetos sindicales; todos ellos son idénticos desde el punto de vista de su naturaleza, contenido, procedimientos y medios de plantear los eventuales desacuerdos surgidos en el curso de su negociación. No se encuentran las prohibiciones y las limitaciones que caracterizan en esta materia a ciertos ordenamientos comparados. En una tipología sobre los órganos de representación unitaria efectuada desde la vertiente del margen de actividad negocial que se les reconoce legalmente, el Derecho español sobre la materia se ubica en el extremo de la clasificación, esto es, en el umbral máximo posible al producirse un reconocimiento pleno de su capacidad negocial y totalmente equiparable en su extensión y naturaleza a la de las representaciones -- sindicales.

#### 5.3.1. COMPARACION ENTRE LOS MODELOS DE LA REPUBLICA FEDERAL ALEMANA Y AUSTRIA Y EL ESPAÑOL.

El modelo diseñado en materia de capacidad negocial en la empresa por el E.T. no coincide con los contenidos en los ordenamientos alemán y austriaco, pues el intervencionismo legal que en ambos casos se produce marcha en un sentido bien distinto al partir

se de premisas diferentes. El hecho ya apuntado de - que se reconozca capacidad negocial a los sujetos de representación unitaria en los países citados en segundo lugar -consejos de empresa y no delegados de - personal, pues éstos no se admiten legalmente como - tales (118)- no supone que se produzca una identidad entre ellos y el ordenamiento español, dado que existen profundas diferencias entre unas y otras que conviene analizar con cierto detenimiento.

Ciertamente, puede constatarse que tanto en España como en la República Federal Alemana y en Aus-tria se da un fuerte desarrollo de los órganos de representación unitaria en la empresa; se podría mantener en tales supuestos que, con matices muy diversos, se está ante una hipertrofia legal de los menciona-dos sujetos que contrasta abiertamente, por el momento, con la ausencia de regulación legal de la acción de los sindicatos en la empresa. También ha de ponerse de relieve que, en ninguno de los ordenamientos - citados, los órganos de representación unitaria se - encuadran dentro de la estructura orgánica de los -- sindicatos, pese a que en todos ellos haya una fuer-te presencia de trabajadores afiliados a aquéllos.

Ahora bien, pese a tales coincidencias, no puede hablarse de una equiparación entre las normativas comparadas, ya que se está ante regulaciones manifies

tamente diferentes entre sí, que configuran a los órganos de representación unitaria con unos rasgos y - unas connotaciones diversas y, en concreto, con unas funciones negociales de diferente alcance.

Ciertamente, el fuerte desarrollo de la llamada vía institucional en las empresas alemanas y austriacas frente a la vía sindical (119) ha producido una singular situación; en efecto, la escasa implantación directa de los sindicatos en las empresas (120) obedece al declarado propósito de favorecer la "neutralidad" de las mismas, en aras a la primacía de la mutua confianza y la colaboración y la erradicación de su entorno de las instituciones potencialmente generadoras de conflicto y, por tanto, perturbadoras - de los principios mencionados anteriormente. Este -- planteamiento ha propiciado la existencia de unos órganos de participación interna con unas amplias atribuciones que se extienden a esferas diversas y que - tienen una naturaleza dispar aunque estén englobadas todas ellas dentro de un común propósito; entre ---- ellas se encuentra la negociación de ciertas materias. La negativa a la presencia del sindicato en la empresa tiene su contrapartida en la aceptación de - un amplio margen de atribuciones a favor de los consejos de empresa y, entre ellas, de una singular actividad negocial.

Y así, tanto en la República Federal Alemana como en Austria puede hablarse de la atribución de una capacidad negocial muy particular, pues se procede a efectuar una distinción de acuerdos colectivos de naturalaleza, contenidos y mecanismos de actuación conexos a la negociación, diferentes entre sí y suscritos cada uno de ellos por sujetos colectivos de significación diversa. Así, puede hablarse de una dualidad negocial en la empresa: la constituida por los pactos de establecimiento o de empresa suscritos por los consejos de empresa, y la formada por los convenios colectivos propiamente dichos suscritos por los sindicatos; bajo esta dualidad se encuentra implícito el esquema de la llamada participación interna y externa (121), esto es, de una fórmula de representación y actuación colectiva en la empresa, que gravita en torno a dos ejes diferenciados entre sí: el consejo de empresa en el primer caso y los sindicatos en el segundo. En el caso alemán y no en el austríaco donde existe una sola norma al respecto, la ley federal de 14 de diciembre de 1973 sobre relaciones colectivas de trabajo-, de la diferencia señalada da debida cuenta el hecho de que hay dos leyes -- que regulan separadamente cada una de las figuras antes apuntadas: por una parte, los pactos de empresa, contenidos en la ley de 15 de enero de 1972 sobre organización de empresas -al ser fruto de la dinámica generada en los centros de trabajo entre los conse -

jos de empresa y los empresarios- y, por otra parte, los convenios colectivos regulados, independientemente de su ámbito, por el texto refundido de 25 de --- agosto de 1968.

✱

La primera diferencia destacable entre los ordenamientos alemán y austriaco y el español consiste - en que los primeros contemplan una particular espe- - cie dentro de la negociación colectiva, a saber, los pactos de empresa a los que se les confiere una particular naturaleza jurídica que les distingue de los convenios propiamente dichos (122); esto es, hay en ellos un decidido propósito de dejar bien claro que no se está ante dos supuestos plenamente equipara- -- bles entre sí, sino que los pactos suscritos por los consejos de empresa están revestidos de tales singularidades que no pueden considerarse, en rigor, idén- -- ticos a los convenios suscritos por sujetos colectivos de naturaleza sindical. Habría, además, una espe- -- cie de relación jerárquica implícita entre ellos, al gozar los últimos de una superioridad respecto de -- los primeros (123); no es casual que un sector de -- nuestra doctrina haya equiparado los pactos suscri- -- tos por los consejos de empresa con los reglamentos de régimen interior vigentes anteriormente en el Derecho español (124). Ahora bien, aunque la compara- -- ción ya no tenga virtualidad al haber sido derogados tales reglamentos por el E.T. y, en mi opinión, sólo



fuera válida en la parte paccionada de los mismos en tre el empresario y los vocales del jurado de empresa representantes de los trabajadores, puede servir para ilustrar con claridad acerca de la relación de subordinación en el derecho alemán y en el austriaco de los pactos de empresa suscritos por los consejos de empresa a los convenios colectivos concluídos por los sindicatos, puesto que los primeros concretan a los segundos en una empresa o establecimiento dado.



Por el contrario, el Derecho español no consa - gra esta dicotomía entre pactos de empresa suscritos por los órganos de representación unitaria y conve - nios colectivos propiamente dichos, sino que regula de modo unívoco la negociación colectiva de empresa o de ámbito inferior a ella; no hay una diferencia - ción cualitativa alguna en cuanto a la naturaleza de un convenio de tales ámbitos concluído por los comi - tés de empresa o los delegados de personal y uno sus crito por los sujetos sindicales en idénticas unida - des contractuales o en las superiores a ellas; los - primeros no son una subespecie de convenios de natu - raleza diferente a los segundos, ya que lo único que varía es su ámbito de aplicación funcional y, en su caso, territorial y el carácter de los sujetos pac - tantes, sin que exista, desde este punto de vista, una gradación jerárquica entre ellos.



La segunda de las diferencias consiste en que, en el Derecho alemán, si bien el consejo de empresa puede pactar con el empresario, según dispone expresamente el artículo 77.2 de la ley de 15 de enero de 1972 sobre organización de empresas -incluido en el título IV de la misma relativa a la cooperación y cogestión de los trabajadores-, se limita extraordina -riamente el alcance material de tales pactos al establecer el apartado siguiente que "no podrán ser objeto de un pacto de empresa los salarios y demás condiciones que ya estén fijados o que normalmente se fijen por convenio colectivo", si bien la propia norma admite de modo expreso la negociación por parte de - los consejos de empresa de ciertas materias salpica- das a lo largo de su contenido (125).

La capacidad negocial de los consejos de empre- sa queda fuera de toda duda, y ello pese a que, como se ha expuesto, exista una importante limitación al respecto, si bien puede abarcar incluso las materias exceptuadas en el caso de que el convenio de ámbito superior así lo establezca al prever la celebración de convenios complementarios (126); no obstante, es excepcional que se produzca esta autorización, pues los sindicatos, por lo común, se muestran extremada- mente celosos de su capacidad contractual en las ma- terias salariales y en las condiciones generales de trabajo. La regulación de estas cuestiones suele ser,

pues, objeto de un convenio colectivo de rama suscrito por los sindicatos, y no de un convenio de empresa concluído por sujetos sindicales, ya que, como es sabido, existe una marcada atrofia de esta unidad de contratación en beneficio de la de rama (127); la presencia acentuada en los últimos años de los llamados hombres de confianza, que son, en realidad, delegados sindicales en la empresa, y la escasa implantación de las secciones sindicales no han modificado la situación antes descrita, porque ni los unos ni los otros suelen tener encomendadas funciones negociales en los estatutos de los sindicatos (128).

Una solución similar es la adoptada por la ley austriaca de 14 de diciembre de 1973, sobre las relaciones colectivas de trabajo, que entiende por acuerdo de empresa "el celebrado por escrito entre el propietario de la explotación por una parte, y el consejo de empresa (comité de empresa, consejo central de empresa) por otra, con respecto a asuntos que, en virtud de la ley o de un convenio colectivo deban regularse mediante acuerdo de empresa" (artículo 29); tras esta definición, la citada ley enumera las materias sobre las que aquéllos pueden versar, cuyo número alcanza hasta un total de veinticuatro (129), si bien tal relación no es exhaustiva, como lo demuestra el hecho de que otros artículos de la misma norma aludan expresamente a otros sujetos. Sin duda al-

guna, se les concede un amplio margen de acuerdo, ya que pueden regular un extenso elenco de temas, tales como cláusulas disciplinarias, la duración de la jornada diaria de trabajo, el sistema de participación en beneficios, los procedimientos de reclamación en la empresa y algunos aspectos marginales de los salarios; la enumeración parece, en principio, más am -- plia que la efectuada por la ley alemana antes men -- cionada, pero el resultado final es similar, ya que, en ambos supuestos, no hay un reconocimiento pleno -- de la actividad negocial de los consejos de empresa, sino, más bien, limitado a las materias que se deta -- llan o a las no prohibidas y habida cuenta que significativas cuestiones son detraídas de su área nego -- cial.

Por el contrario, el Derecho español no parte -- de una delimitación entre el contenido de los conve -- nios de empresa o ámbito inferior suscritos por los -- órganos de representación unitaria y los convenios -- pactados por sujetos sindicales, desde el momento -- que aquéllos pueden concluirse con idéntico conteni -- do temático que éstos, sin que se les sustraiga cues -- tión alguna y con sujeción, en todo caso, a lo dis -- puesto por el artículo 85 del E.T., como sucede con el resto de los convenios. Esta equiparación absolu -- ta establecida por la mencionada norma en la materia que nos ocupa es, como se ha visto, desconocida en --

los ordenamientos alemán y austriaco, en los que se habilita a los consejos de empresa para que negocien en su caso sobre determinados temas que la ley precisa, seleccionándose de modo tal que no invadan la estricta competencia de los convenios colectivos suscritos por sujetos de naturaleza sindical y, en concreto, la negociación de los aspectos salariales.

La tercera diferencia entre el modelo español y los de la República Federal Alemana y Austria es que en estos últimos se prohíben las medidas de presión colectiva con ocasión de la negociación de los acuerdos de empresa; es cierto que se parte de que es preciso dotar a los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo de una serie de atribuciones que no los reduzcan a la condición de convidados de piedra en el seno de aquéllos y para ello se les reconocen determinadas competencias y, entre ellas - la capacidad negocial para pactar los llamados pactos de empresa, pero la ley cuida extraordinariamente su alcance para evitar que se transgreda la finalidad - para la que fueron concebidos, a saber, ser órganos de colaboración y armonía (130). Esto es, se compagina la función básica de los mismos con un cierto margen de actividad negocial sin que puedan utilizarse, en ningún caso, medidas de presión que cuestionen su auténtico sentido; por ello las materias excluidas - de tales pactos han sido, precisamente, aquéllas que

podrían producir situaciones de conflicto, como, - por ejemplo y fundamentalmente, la negociación de salarios. El sistema de cogestión, en cuya base se en - encuentran los consejos de empresa, tiende a favorecer la integración frente al conflicto y de ahí que se ha - yan excluído las materias más proclives a éste.

En este sentido, es sumamente elocuente referirse al artículo 74.2 de la mencionada ley alemana de - 1972 en el que taxativamente se establece que "queda prohibido tanto al empleador como al consejo de empre - sa tomar medidas de lucha obrera; esta prohibición no afectará a los conflictos laborales que opongan a partes con capacidad para celebrar convenios colectivos. El empleador y el consejo de empresa se abstendrán de adoptar toda medida que pudiere obstaculizar la actividad de la empresa o perturbar el orden que debe reinar en ella...". Así sólo los sujetos sindicales es - tán plenamente capacitados para promover conflictos - laborales, habida cuenta que ellos pueden suscribir - auténticos convenios colectivos sin las limitaciones de referencia. La prohibición de utilizar los mecanismos de presión colectiva a los consejos de empresa va acompañada, tanto en la legislación alemana (131) como en la austriaca (132), del fomento de las fórmulas de solución pacífica de eventuales desacuerdos surgidos a lo largo de la negociación del pacto por la vía de organismos de conciliación o de comisiones de arbitraje.

Que duda cabe que esta circunstancia constituye un dato diferencial respecto a lo que caracteriza a una verdadera negociación colectiva, a saber, la posibilidad de utilizar los mecanismos típicos de presión -y, en particular, la huelga como medio de defensa, por excelencia- para conseguir unos resultados más favorables en aquélla. Así, no se encuentra en el ordenamiento español ninguna previsión legal consistente en la prohibición a los órganos de representación unitaria del ejercicio de las medidas de presión colectiva, en particular la huelga, ni, en consecuencia, se aboga por su sustitución por otro mecanismo de solución de los conflictos. La regulación sobre la materia es, como se sabe, muy elástica y no circunscribe el ejercicio del derecho de huelga a los sujetos sindicales: una mera referencia a la posición adoptada al respecto por el artículo 3 del RDLRT a la luz de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981 (133) disipa cualquier duda, desde el momento en que cualquier sujeto de naturaleza colectiva, sea o no sindical o, incluso, un grupo de trabajadores -- pueden convocar una huelga sin restricción subjetiva alguna.

Indudablemente, se parte en el Derecho español de unas premisas no coincidentes con las de los ordenamientos alemán y austriaco y, en consecuencia, el resultado es bien distinto; desde el momento en que -

el punto de partida del Derecho español no es el del favorecimiento de la cogestión en la empresa, ni se circunscribe a los órganos de representación unitaria a funciones puramente participativas o de colaboración con el empresario, nada obsta para que ellos puedan tomar iniciativas en materia de conflictos colectivos y, en concreto, acudir a la huelga sin necesidad de reconducir sus iniciativas a los mecanismos de conciliación previstos en las leyes. Y, así, en conclusión, cabe decir que la capacidad de convenir en el Derecho español corre a cargo tanto de los sujetos sindicales como de los órganos de representación unitaria sin -- los límites materiales, modales y procedimentales que caracterizan a los modelos alemán y austriaco (134).

#### 5.3.2. COMPARACION ENTRE EL MODELO FRANCES Y EL ESPAÑOL.

El modelo perfilado por el E.T. no concuerda tampoco con el modelo diseñado por la legislación francesa, pues una diferencia básica los separa radicalmente: mientras el ordenamiento español admite, como se ha visto, en pie de igualdad la capacidad negocial para pactar convenios de empresa a los órganos de representación unitaria y a los sindicales, el francés, -- por su parte, consagra taxativamente el monopolio de los sujetos sindicales. Es cierto que ambos modelos -



conocen un pronunciamiento legal específico al respecto, ahora bien, éste se produce en direcciones opuestas, ya que la normativa francesa concede en exclusividad tal capacidad a "las organizaciones sindicales de trabajadores representativas en la empresa" (135), lo que difiere sustancialmente de la solución dual -- adoptada por el E.T.

La legislación francesa ha sido unánime en este punto a lo largo de sus diferentes formulaciones, --- pues considera la capacidad negocial como un atributo y un monopolio de los sindicatos en todas las unida - des de contratación posibles y, entre ellas, las em - presariales (136) y ha seguido reiteradamente una división funcional en virtud de la que los comités de - empresa y los delegados de personal tienen unas atribuciones de índole distinta a la negocial, como sucede en la mayoría de países.

La aceptación plena de la capacidad negocial de los sujetos de representación unitaria en las empre - sas no tienen parangón en el ordenamiento francés, -- donde sus cometidos se circunscriben a otras áreas -- funcionales; la propia composición mixta de los comités de empresa en Francia -al ser órganos donde tie - nen cabida los representantes elegidos por los trabajadores y el empresario que ostenta la condición de - presidente del mismo- (137) supone un dato diferencial

previo que dificultaría la atribución de la capacidad al mismo. Lo cierto es que ha habido una fuerte oposición sindical y doctrinal a cualquier intento de do - tar a los órganos unitarios de la mencionada capaci - dad en detrimento del poder contractual de los suje - tos sindicales; dichos recelos se han puesto de relie - ve con ocasión de la presentación de alguna proposi - ción de ley en tal sentido (138).

Los delegados de personal cumplen, según la le - gislación francesa, la función de presentar reclamaci - ones individuales y colectivas y tienen un cariz -- reivindicativo (139), pero ello no supone, en absoluto, que se les reconozca la capacidad negocial en algún supuesto, por lo que la diferencia con lo que sucede en el Derecho español es palpable.

Por otra parte, ha de señalarse que si bien hubo un alto grado de informalidad a lo largo de los acontecimientos de mayo de 1968 por lo que a la conclu -- sión de acuerdos en las empresas y a los sujetos pactantes de los mismos se refiere (140), ello no supuso, en términos dignos de relieve, la irrupción de nuevos sujetos colectivos distintos a los ya conocidos -comi - tés de empresa y delegados de personal- o a los ya es - bozados en algunos casos y con anterioridad por la -- vía de la negociación colectiva -las secciones sindicales de empresa- ni la aceptación de nuevos sujetos

contractuales diferentes a los que, hasta entonces, - existían. Muchos de tales acuerdos fueron suscritos, fuera de cualquier referencia legal por los comités de empresa, por los delegados de personal, por los -- sindicatos o, incluso, por grupos ocasionales constituidos al efecto; sin embargo, el cauce de representación que salió robustecido de tal proceso fue el sindical, ya que los acuerdos de Grenelle (141) reconocieron la implantación de los sindicatos en las empresas y la ley de 28 de diciembre de 1968 -con significativos recortes en relación a tales acuerdos- la consagró legalmente sin que se modificara el carácter -- del sujeto capacitado para negociar (142).

Así pues, no se produjo en Francia un trastocamiento de estructuras de representación y, consecuentemente, de sujetos con atribuciones negociales con -- ocasión de tales acontecimientos, a diferencia de lo que sucedería en Italia unos meses más tarde; no surgieron nuevos órganos que renovaran de raíz las fórmulas representativas en los centros de trabajo, ni hubo un proceso de replanteamiento en profundidad de -- los sujetos colectivos existentes, pues, en la materia que nos ocupa únicamente se dotó de un margen de actuación a los sindicatos en las empresas, sin que -- el sentido de la atribución de la capacidad negocial se viera alterado (143).

No hay una reserva expresa en materias que pue -  
den ser objeto, en su caso, de negociación por los ór -  
ganos de representación unitaria -no quebrando la lí -  
nea de tendencia la ley de 28 de octubre de 1982 ----  
(144)- a diferencia de lo que sucede en la República  
Federal Alemana y en Austria. El hecho de que tanto -  
en el seno de los comités de empresa como por parte -  
de los representantes de sindicatos afiliados a las -  
organizaciones sindicales más representativas en la -  
rama de actividad puedan concluirse acuerdos sobre --  
participación en los beneficios de la empresa y con -  
tratos de interesamiento (145) es algo marginal y tie -  
ne una virtualidad limitadísima que no varía un ápice  
la afirmación anteriormente efectuada; esta inciden -  
tal coincidencia en una atribución de carácter nego -  
cial no significa, ni mucho menos, que se produzca --  
una equiparación entre ambos modelos, pues, en reali -  
dad, se está en presencia de un criterio de excepción  
que confirma la regla general.

En efecto, conviene efectuar una precisa valora -  
ción de lo que significa tal atribución de capacidad  
negocial en favor de los comités de empresa: en pri -  
mer término, se trata de un supuesto cuyo alcance no  
debe ser exorbitado habida cuenta de que se está ante  
una competencia contractual referida a un caso muy es  
pecífico y muy limitado en su significación y trascen  
dencia dentro del conjunto de la negociación colecti-

*Alas 258 m0*

*V. 258*

va empresarial; en efecto, nos encontramos con una re-  
ducidísima parcela en la que los comités pueden ejer-  
citar funciones de carácter contractual, cuyo relieve  
es muy escaso, si se la compara con el grueso de las  
materias que pueden, en hipótesis, incluirse dentro -  
de la negociación colectiva en la empresa. Se está, -  
pues, ante un supuesto excepcional en el que se posi-  
biliza la actuación negocial de los comités de empresa  
en base a las especiales connotaciones que convergen  
en los acuerdos sobre la participación en los benefi-  
cios de las empresas con más de cien trabajadores; --  
por otra parte, la razón de fondo que indujo a adop-  
tar esta fórmula radica en la presumible resistencia  
que los sindicatos iban a oponer a la puesta en prác-  
tica de esta debatida figura jurídica y al miedo a --  
que su regulación quedara en un propósito bieninten-  
cionado pero carente de resultados efectivos (146), y  
de ahí que se optara por implicar a los comités de em-  
presa en su concreción colectiva. La preferencia de -  
los empresarios por este interlocutor en la referida  
materia (147) dado que ésta parece encajar plenamente  
en la finalidad para la que fueron concebidos tales -  
órganos -la participación, esto es, la colaboración -  
en la empresa- coadyuvó a la solución legal señalada;  
el resultado de la aplicación de esta norma muestra -  
hasta qué punto las previsiones no iban desencamina-  
das, ya que la gran mayoría de los referidos acuerdos  
han sido suscritos por los comités de empresa y no --

por los sindicatos (148), lo que evidencia el recelo de éstos a negociarlos directamente y confirma las -- previsiones empresariales.

En segundo término, ha de tenerse en cuenta, por una parte, que no se trata de una atribución exclusiva en favor de los comités de empresa, sino que aquélla se comparte con otros sujetos colectivos y, por otra parte, que no es una materia que deba regularse, necesariamente, en un convenio de empresa. En efecto, como ya se ha expuesto, cabe que los sujetos sindicales pacten un acuerdo de tal naturaleza, ya que la -- fórmula legal es alternativa, y además, dichos sujetos pueden pactarlo ya sea en la empresa -en cuyo caso serán las organizaciones más representativas en la empresa quienes lo concluyan- o en el marco de un convenio colectivo o de un acuerdo nacional -en cuyo caso, serán las organizaciones más representativas capacitadas para suscribirlos quienes los incluirán dentro de aquéllos-. Por consiguiente, la capacidad negocial de los comités de empresa en esta materia, queda, por así decirlo, diluída entre la también reconocida a favor de otros sujetos colectivos, lo cual no hace sino relativizar aún más el alcance de aquélla; la -- competencia concurrente conforma una atribución que -- no es exclusiva sino compartida con otros sujetos colectivos y con otros niveles de negociación. En último término, se trata de una atribución que no se otor

ga a todos los órganos de representación unitaria, si no tan sólo a uno de ellos, a saber, el comité de empresa y no a los delegados de personal, lo cual es -- congruente con la limitación numérica establecida al respecto -empresas con más de cien trabajadores--.

Todo ello sitúa en su justa dimensión el reconocimiento de la capacidad negociadora a los comités de empresa en materia de acuerdos sobre beneficios y precisa su significación en el conjunto de la negociación colectiva en la empresa. Se trata, en definitiva, de un supuesto excepcional en el que quiebra lo que constituye un principio básico de la atribución de la capacidad negociadora en Francia, a saber, la exclusividad de su ejercicio por los sujetos sindicales; ello ha dado lugar, pese a su marginalidad, a críticas de un determinado sector doctrinal que ha puesto en cuestión la oportunidad de tal solución por tratarse de una -- fórmula heterodoxa que plantea importantes problemas jurídicos y fácticos, pues, en su opinión, supone una fisura en el poder contractual de los sindicatos y un peligroso precedente que no puede servir de pauta para la expansión de la capacidad negociadora de los citados órganos (149). Sin embargo, tanto la singularidad del supuesto como el carácter de capacidad compartida hace que no se trastocuen las líneas maestras del diseño formal de la capacidad negociadora en los convenios colectivos en Francia, ya que la opción en dicha mate

ria se vuelca de modo exclusivo a favor de los suje -  
tos sindicales, con la única excepción apuntada.

5.3.3. COMPARACION ENTRE EL MODELO ESPAÑOL Y EL ITA--  
LIANO.

Un análisis de los pronunciamientos de la autono  
mía colectiva sobre la capacidad negocial en los con-  
venios de empresa o de ámbito inferior a ella dada la  
falta de desarrollo legal sobre la materia, más allá  
de lo dispuesto por el artículo 39 de la Constitu---  
ción, revela que desde la década de los cuarenta se -  
han producido en Italia importantes y notorios cambios  
en la atribución de tal capacidad y puede hablarse de  
tres etapas bien diferenciadas.

Así, en un primer momento, se produjo un reconoci  
miento expreso de la capacidad negocial de las comi -  
siones internas llevado a cabo por el acuerdo de 2 de  
septiembre de 1943 (150), si bien tuvo una vigencia -  
fugaz y un carácter excepcional al responder a una --  
particular situación de la historia italiana y al ser  
modificado en tal punto por acuerdo de 7 de agosto de  
1947. Por ello tal precedente tiene un valor muy rela  
tivo, de obligada referencia, pero de nula virtuali -  
dad.



En el segundo momento, esto es, desde 1947 a --- 1973, se produce una atribución formal de la capaci -- dad negocial a los sujetos sindicales, ya que la pro -- hibición de que las comisiones internas negociaran -- llevaba implícito el reconocimiento de tal capacidad en favor de los sindicatos. Este criterio fue reitera -- do unánimemente por los sucesivos acuerdos sobre ta -- les comisiones desde la suscripción del de 1947 al de 18 de abril de 1966 (151).

El tercer momento viene constituido tras la con -- clusión del Pacto federativo de 1972 en el que, como ya se ha apuntado, se reconoce a los consejos de dele -- gados como los órganos encargados de negociar en los ámbitos ahora analizados. Los profundos cambios produ -- cidos en las estructuras de representación en los cen -- tros de trabajo acaecidos en el célebre otoño calien -- te italiano trastocaron los esquemas de la negocia -- ción colectiva y, en particular, lo relativo a los -- agentes contractuales; como es sabido, en dicha época, surgen de modo espontáneo diversos sujetos que expre -- san el interés colectivo y que pactan en los centros de trabajo y, así, en un primer momento, hubo diferen -- tes sujetos que llevaron a cabo negociaciones informa -- les, como los delegados obreros, coaliciones o repre -- sentantes elegidos para tal finalidad (152). Paulati -- namente, y a medida que se van articulando algunos de tales sujetos colectivos se va afirmando el poder con

tractual de los consejos de fábrica -o consejos de delegados (153)- mientras que los delegados obreros pasan a ser un canal de comunicación entre los trabajadores y los consejos (154); el mencionado poder pasa a ser una de las atribuciones más significativas y -- más indiscutibles de los consejos de delegados, junto a otras también importantes como la declaración de la huelga.

Es cierto que tanto los comités de empresa españoles como los consejos de delegados italianos son sujetos colectivos elegidos por el conjunto de trabajadores y que, por ello, son órganos de representación unitaria -pese a las diferencias existentes entre la articulación y el procedimiento de elección de unos y otros, como se deduce de un detenido análisis de los textos reguladores de ambos, comparación que excede - de mi propósito en este trabajo-; es cierto, asimismo, que pueden formar parte de unos y otros trabajadores afiliados a sindicatos y trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno; por último, ambos sujetos colectivos tienen reconocida la capacidad para negociar y para declarar conflictos colectivos y, en concreto, para convocar la huelga.

Ahora bien, las coincidencias acaban ahí, pues - entre ellos hay un importante dato diferencial que -- los distingue de modo sustancial, a saber, la condi -

ción de estructuras de base de la federación unitaria de las tres confederaciones sindicales italianas -la CGIL, la CISL y la UIL- de los consejos de delegados (155) y el mero carácter de los comités de empresa es pañoles -y también de los delegados de personal- de - sujetos colectivos de representación unitaria sin un encuadramiento orgánico en las estructuras de los sin dicatos, ya que aquéllos no forman parte de las estruc turas del entramado organizativo de éstos y, por con siguiente, no sirven de base para la articulación de los mismos. Cuestión bien distinta es que los mencio nados comités estén fuertemente sindicalizados a cau sa de la intensa presencia de afiliados a los sindica tos entre sus componentes; pero esto es algo muy dis tinto a la realidad de los consejos de delegados ita lianos, que además de estar enormemente sindicaliza dos desde el punto de vista de su composición subjeti va (156), son el soporte orgánico de los sindica tos en las empresas. La diferencia entre ambos modelos es triba en que mientras en el italiano se pasó de una - sindicalización fáctica de los delegados y consejos - de fábrica a su integración orgánica en los sindica tos, en el español la fuerte presencia de los sindica tos en los comités de empresa no supuso su encuadra miento en las estructuras organizativas de aquéllos, consagrándose así un esquema dual de representación y, a la postre, de capacidad negocial en las empresas.

Las diferencias entre la situación italiana y la existente en España son obvias, ya que no coinciden - los órganos negociales, ni en su naturaleza ni en su significado; la capacidad negocial está en Italia --- atribuída a los consejos de delegados que son órganos que ostentan una doble condición: por una parte, son sujetos sindicales al ser las instancias de base de - la Federación unitaria y, por otra, son sujetos de representación unitaria de los trabajadores al ser elegidos por grupos homogéneos de éstos (157) y al poder formar parte de los mismos tanto los afiliados como - los no afiliados (158); la diversidad de estructuras de representación en las empresas en ambos países mediatiza de modo concluyente la fórmula empleada en cada uno de ellos en materia de capacidad negocial.

Si se ciñe el análisis a un mero planteamiento - formal, cabe decir que en Italia no puede hablarse, - en puridad, de una representación dual en las empre - sas, esto es, si se compara lo establecido en el Pacto federativo, y explicitado en la Nota unitaria, con lo dispuesto por el E.T., se observa en aquéllos un - decidido propósito de canalizar la representación colectiva en los centros de trabajo a través de unos órganos, a la vez, unitarios y sindicales, en un intento de ensamblar las distintas vías de representación, de simplificar ésta y de impulsar el proceso unitario en la base (159). De ahí que no se haga mención expre

sa ni a las antiguas comisiones internas ni a las secciones sindicales de empresa, al objeto de evitar una dispersión representativa; a las primeras se las considera, con razón, obsoletas y, por ello, pertenecientes al pasado, pues se entiende con realismo que han perdido la virtualidad -no valorada de modo igual por los sindicatos- que tuvieran desde los años cuarenta a los sesenta (160). A las secciones sindicales se -- las considera como un sujeto colectivo que puede existir, pero que quizás supondría un potencial obstáculo a la consolidación del proceso unitario si se le otorga capacidad negocial de modo individualizado; nada -- impide que se constituyan secciones sindicales pertenecientes a cada una de las confederaciones existentes en dicho país, si bien en los acuerdos citados -- con anterioridad se prima la constitución de los llamados consejos de delegados y a ellos precisamente se les atribuye la capacidad negocial en los convenios -- colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella. -- Por otra parte, no se otorga capacidad negocial a los delegados obreros, pues se concentra el poder contractual en los consejos de delegados, a diferencia de lo que sucede en el E.T. con los delegados de personal.

La situación en España es otra al asentarse la -- capacidad negocial sobre un arquetipo distinto de representación colectiva en la empresa: no existe un órgano con una configuración plenamente equiparable a -- los consejos de delegados italianos que aune la do --

ble condición de sujeto de representación unitaria y sindical y la regulación legal no es más que un reflejo de ello. En efecto, es sabido que los comités de empresa y los delegados de personal son regulados por el E.T. como órganos de representación unitaria, sin las connotaciones orgánicas que poseen los consejos de delegados italianos, pese a que en el pasado hubo un infructuoso intento de ensamblar estructuralmente los órganos mencionados en primer lugar y los sindicatos cuando la relación de fuerza entre las organizaciones sindicales era otra, cuando la desunión entre ellas no estaba tan consolidada como en el momento -- presente y cuando no se había conformado aún el modelo sindical que conocemos en la actualidad; por el -- contrario, comités de empresa y delegados de personal tienen, en nuestro ordenamiento jurídico y en nuestra práctica colectiva, un perfil propio y bien diferenciado, siendo los órganos sindicales de base las secciones y los delegados sindicales.

La generalidad con que el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores italiano reguló las representaciones sindicales en la empresa daba pie a un amplio diseño de las mismas, en las que tuvieran cabida tanto los consejos de delegados, como, en su caso, las secciones sindicales de empresa. Y aquí radica otra diferencia entre la situación española y la italiana, pues mientras que en la primera no hay una regulación

que sirva de marco global a las representaciones sindicales en las empresas y sólo se encuentra una fugaz mención a ellas en la atribución de la capacidad negocial, en la segunda hay una regulación global de tales representaciones, pero no una definición legal -- acerca de tal capacidad. La opción italiana es, en el fondo, respetuosa con el rechazo, del que siempre han hecho gala los sindicatos italianos, de un intervencionismo estatal en materia de negociación colectiva, al igual que ha sucedido en otras importantes --- áreas de la autonomía colectiva -la huelga, en espe- cial-; se prefiere que los propios sindicatos esta -- blezcan tanto su particular forma de representación - en la empresa, como el órgano concreto que lleve a cabo la negociación colectiva en este ámbito o en uno inferior.

De todos modos, no es posible tener un conocimiento aproximado de la situación italiana sin una refe - rencia a lo que sucede en la realidad colectiva, pues ésta introduce pautas que desbordan el marco formal -- previamente descrito al no ajustarse plenamente a lo dispuesto por los acuerdos intersindicales antes descritos. Y como consecuencia de la consideración de tales variables, a las que, en su momento aludiré, se -- llega a la conclusión de que, la situación italiana -- no concuerda con la española, pues la diversidad de -- los órganos de representación en las empresas en aqué

lla trae como consecuencia una realidad muy peculiar y distinta a la nuestra; la fluidez de fórmulas en lo que a la capacidad negociadora se refiere marca las diferencias entre un modelo más indeterminado y extremadamente flexible (161) - pese a la voluntad racionalizadora y armonizadora de los acuerdos intersindicales citados y pese a que, en la mayoría de los supuestos, negocie el consejo de delegados- y otro modelo definido legalmente y con un menor margen de indeterminación en la práctica. Se contraponen un modelo presidido por una extraordinaria libertad con un sistema de predeterminación de los sujetos capacitados para negociar convenios colectivos estatutarios.

En efecto, la divergencia entre planteamientos formales y reales ha seguido siendo una característica de la realidad colectiva italiana desde entonces, pues la situación consagrada formalmente en 1972 y -- 1974 favorable a la capacidad negociadora de los consejos de delegados no se corrobora con una realidad uniforme y homogénea ya que se da, en muchos casos, un desfase entre lo establecido en los acuerdos intersindicales citados y una dinámica peculiar que puede, incluso, particularizarse por empresas; así, el nivel de adecuación entre el diseño efectuado en el Pacto federativo y en la Nota unitaria y la práctica colectiva no es plenamente coincidente puesto que hay notorias divergencias al respecto (162). Y, en este punto,



cabe decir que se encuentran otros esquemas de representación y otros sujetos negociales, ya que el proceso unitario, plasmado en los referidos acuerdos intersindicales, dista mucho de haber tenido un seguimiento lineal en las empresas.

Así, en las empresas donde el proceso unitario - ha cristalizado se suele respetar el esquema de sujetos colectivos en la empresa y, en concreto, la actividad negocial es llevada a cabo por los consejos de delegados; ahora bien, existen múltiples convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior pactados por sujetos diferentes entre los que ocupan un lugar prioritario las secciones sindicales de empresa, sobre todo en lugares donde no ha cuajado el proceso de fu -- sión sindical aludido. Es cierto que el súbito surgimiento de los consejos de delegados supuso una puesta en cuestión del papel generalmente otorgado a las secciones sindicales y, en ocasiones, una verdadera crisis de identidad de las mismas (163), pero allí donde tales consejos no han aparecido, o lo han hecho de manera muy precaria, son los sujetos sindicales quienes negocian (164).

X

#### 5.3.4. COMPARACION ENTRE EL MODELO BRITANICO Y EL ES- PAÑOL.

Las diferencias entre la situación británica y -

la española son también claras, pues se está, en am -  
bos supuestos, ante dos modelos no coincidentes entre  
sí; la falta de una regulación detallada en el caso -  
británico y su contraste con el reglamentismo legislala  
tivo español tanto sobre la materia de la representa-  
ción colectiva en los centros de trabajo como sobre -  
la capacidad negocial en los convenios de empresa o -  
de ámbito inferior a ella -tras la derogación de la -  
ley de 1971 en la que se intentaba reducir el margen  
de informalidad en la determinación del sujeto nego-  
ciador (165)-, ilustra acerca de una de las peculiaride  
dades de cada modelo. No obstante, la divergencia no  
sólo es puramente formal sino también, y sobre todo,  
de fondo al estarse en presencia de dos sistemas de -  
representación colectiva en los centros de trabajo --  
bien distintos entre sí. En el caso británico la ex -  
traordinaria fluidez de los órganos de representación  
de los trabajadores en tales centros no puede ocultar  
la existencia de un principal canal a través del cual  
se articula aquélla, a saber, el constituido por los  
delegados de taller -los llamados shop stewards- o --  
los comités donde, en su caso, tienen cabida tales de  
legados, los shop stewards committee -integrados por  
los diversos delegados de un centro de trabajo- o los  
shop stewards combine committee -formado por los delede  
gados de varios centros de trabajo (166)-; otras vías  
de representación de naturaleza institucional tienen  
un escaso desarrollo -los consejos de salarios son un

exponente de ello (167)- y no alteran la tendencia manifiestamente dominante consistente en la existencia de un principal canal representativo. Los mencionados sujetos colectivos llevan a cabo, en la práctica, la actividad negocial en los convenios colectivos de empresa o de un ámbito inferior a ella caracterizados - por una elevada dosis de informalidad (168), sin que ninguno otro órgano se la dispute.

En efecto, la ausencia de un doble canal de re-presentación en la empresa (169) hace que la solución al problema de la capacidad negocial esté mediatizada hasta tal punto que no haya opción posible ni dilema donde elegir, ya que la atribución de aquélla viene - dada de suyo; mientras en el caso español concurren - dos canales de representación y el legislador y la -- práctica negocial han de optar entre uno u otro, en - el británico, por el contrario, la existencia de un - único canal de representación simplifica extraordinariamente el problema.

Ha de tenerse en cuenta, por otra parte, la naturaleza del órgano negociador en Gran Bretaña, que, según su legislación, ha de tener carácter sindical, como en su momento se vió; en la práctica colectiva generada en los centros de trabajo se modalizan y concretan los órganos sindicales que ejercitan la capacidad negocial llevada a cabo, como se ha visto, por los de

legados de taller o, en su caso, por los comités de delegados ya aludidos, que son sujetos entre cuyas atribuciones se encuentran la negociación, la huelga y otras medidas de presión. Se trata, pues, de sujetos incontestablemente sindicales que son, en sustancia y por lo común, órganos de representación de los trabajadores pertenecientes a un sindicato -en el caso de los shop stewards- o a varios sindicatos -en el caso de los otros sujetos colectivos ya citados. Se trata de órganos que guardan una singularísima relación con las organizaciones sindicales, pues, por lo común, gozan de un amplio margen de maniobra y escapan a la disciplina y al control de aquéllas, pero, en definitiva, ha de considerárseles sujetos de naturaleza sindical, más allá de la extremada variedad de fórmulas que, en la práctica, revisten; así, conviene señalar que los mencionados delegados son elegidos, en muchos casos, por los afiliados a los sindicatos y son acreditados por ellos (170), si bien caben otras fórmulas en función de la propia fluidez colectiva, esto es, de la falta de unas pautas comunes que presidan la composición y los procedimientos de elección de tales sujetos colectivos ya que, a veces, son elegidos por el conjunto de los trabajadores independientemente de su afiliación.

Lo cierto es que la falta de órganos de representación unitaria en los centros de trabajo británicos

hace que, en muchas ocasiones, los sujetos sindicales en tales centros cubran el hueco dejado por las representaciones unitarias y tiendan a ser considerados, - de facto -ya que no de iure- órganos de esta naturaleza, máxime cuando son elegidos por trabajadores sindicados y no sindicados; la anterior consideración viene reforzada por la elevada tasa de sindicación existente en Gran Bretaña (171), que hace que tales sujetos colectivos refuercen su carácter representativo - de un conjunto de trabajadores de un ámbito determinado más allá de los estrictos términos de la afilia -- ción sindical.

La propia fragmentación de las unidades de negociación colectiva dentro de las empresas británicas - (172) contribuye a que los shop stewards se encuen -- tren en una ventajosa posición para ser interlocuto - res del convenio colectivo de una unidad contractual dada y que, en el supuesto de que, dentro de ella, -- existan dos o más sindicatos con implantación se planteen problemas en ocasiones arduos de reconocimiento de un comité donde tengan acomodo los representantes de los diferentes sindicatos.

La amplia implantación de los sindicatos y el reconocimiento patente y sin reservas de su capacidad - negocial contrasta, de modo elocuente, con la situa - ción española donde ni los órganos sindicales tienen

tal grado de consolidación en los centros de trabajo ni ven reconocida, en exclusividad, la capacidad negocial en los convenios analizados, dada la existencia y la generalización de los órganos de representación unitaria.

5.4. EL ALCANCE DE LA NEGOCIACION INFORMAL PROTAGONIZADA POR LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA EN EL DERECHO COMPARADO Y LA SOLUCION ESPAÑOLA.

La tendencia apuntada a la atribución formal de la capacidad negocial a sujetos de naturaleza sindical en los ordenamientos comparados -con escasos márgenes de la misma en favor de otros órganos- debe ser completada con una mención a lo que sucede en la práctica colectiva de dichos países, pues conviene señalar que la privación absoluta de la referida capacidad a los órganos de representación unitaria en las empresas respecto a cualquier materia o su aceptación limitada a una determinada porción de materias se encuentra con significativas matizaciones si se traen a colación las variables fácticas; en efecto, en muchos casos, la prohibición legal de que los comités de empresa o sus equivalentes negocien todas o ciertas materias no se corresponde con la realidad de los hechos, pues, en la práctica, se han desarrollado y se desarrollan fuertes tendencias que evidencian la activi

vidad comercial de los órganos de representación unitaria (173). Se trata de pautas no encuadrables en el marco jurídico que sirve de referencia formal a tales sujetos y que se producen en determinadas situaciones y bajo un desarrollo muy particular de sus atribuciones; esta disociación no es privativa de la materia que se analiza al ser harto frecuente en diferentes esferas del Derecho colectivo del Trabajo y también en otras áreas (174).

Ciertamente, para comprender bien la idea que se acaba de esbozar ha de tenerse en cuenta que se está ante una gama de prácticas que únicamente tienen cabida dentro de una consideración amplia de la negociación colectiva; es decir, ha de adoptarse necesariamente una acepción abierta de esta figura para incluir dentro de ella diversas fórmulas negociales, tanto -- las típicas como las atípicas, tanto las que se corresponden con los planteamientos formales como aquellas otras que los desbordan de facto y conducen también a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores en la empresa y el empresario. Por supuesto que se está ante realidades diferentes en su modo de llevarse a cabo, en sus formas, en los sujetos que -- concluyen unos y otros acuerdos y, lógicamente, en su naturaleza y efectos jurídicos (175) al tener un carácter heterogéneo y dispar entre sí.

El fenómeno de la negociación informal no es nuevo, pues hunde sus raíces en las décadas pasadas y --obedece a diversas razones en las que conviene dete--nerse brevemente; las décadas de los cincuenta y de los sesenta se caracterizaron, en los países más próximos al nuestro, por un escaso desarrollo de la negociación colectiva en las empresas y por las denodadas resistencias empresariales al reconocimiento de los sindicatos en los centros de trabajo, lo que hizo que, en determinados casos, hubiera un vacío que era llenado por una atípica e informal negociación llevada a cabo por los órganos de representación unitaria. Este tipo de acuerdos informales se desarrollaron en diferentes países en los que tales órganos tenían un reconocimiento normativo -legal o convencional-, y su naturaleza jurídica fue discutida, en su momento, tanto por la doctrina como por la jurisprudencia (176).

El hecho de que la negociación colectiva gravitara sobre unidades contractuales superiores a la empresa -generalmente la de rama de actividad- (177) hacía que se produjera una centralización de la misma que, si bien no excluyó la conclusión de verdaderos convenios colectivos de empresa entre los sindicatos y los empresarios, relegó a éstos a un papel marginal por su infrecuencia y por su escaso peso específico en la estructura del sistema de negociación. Así, ciertamente, durante las épocas citadas, se produjo una reduci



da negociación de los mencionados convenios por los - sindicatos de base territorial -provinciales o loca - les, principalmente- ante la falta de reconocimiento de las secciones sindicales de empresa (178) y la pro - pia falta de descentralización de los sindicatos ---- (179), que, en el fondo, se sentían reticentes ante - la idea de conceder un margen de autonomía a sus re - presentaciones en las empresas. El empresario, por su parte, potenciaba la negociación con los órganos de - representación unitaria como un mecanismo de margina - ción de los sindicatos en los lugares de trabajo y co - mo un medio de desincentivar la pertenencia a ellos; las profundas resistencias de algunos sindicatos a -- tal práctica negocial basadas en el particular y con - tradictorio carácter de tales órganos (180) -institu - ciones a medio camino entre el colaboracionismo y la lucha de clases (181) pese a su sindicalización- y el creciente peso de las unidades de contratación empre - sariales motivaron la pretensión de los sindicatos de negociar directamente y de circunscribir la actividad de los órganos de representación unitaria a las fun - ciones especificadas en los acuerdos interconfedera - les para que así se supeditaran a los sindicatos. Aho - ra bien, pese a todo ello, no cabe duda que los men - cionados acuerdos informales cumplieron un papel dina - mizador de la actividad negocial en tales ámbitos y - fueron la brecha que posibilitó un más amplio desarro - llo de la negociación colectiva en la empresa, hacien

do que ésta cobrara un peso específico y modificándose la estructura y el reparto de los centros de gravedad de la misma en beneficio de los niveles negociales inferiores (182).

Tal situación adquirió una nueva dimensión a consecuencia del desfase producido con ocasión de procesos sociales fuertemente convulsivos, en los que se dio lugar a una gran divergencia entre los parámetros legales y la realidad de las relaciones colectivas, puesto que la mayor informalidad contribuyó a que, en muchas ocasiones, negociaran también órganos de representación unitaria. En efecto, tales circunstancias cuestionaron, a veces de raíz y de modo virulento, -- las regulaciones previstas en las leyes o en los ---- acuerdos colectivos reguladores de la representación colectiva de los trabajadores y de la capacidad contractual en los convenios de empresa o de ámbito inferior a ella y plantean a veces la necesidad de un cambio en la materia o, cuando menos, de una revisión de los postulados básicos en que tales instituciones se asientan. Los casos más claros han sido, sin lugar a dudas, los acontecimientos del mayo francés de 1968 y los sucesos acaecidos durante el final de la década de los sesenta en Italia.

Como consecuencia del impacto de tales procesos sociales en las relaciones colectivas y del propio de

sarrollo de éstas, han concurrido una serie de variables que han motivado que la rígida diferenciación en tre participación y negociación, cuidadosamente acogida por una gran parte de los ordenamientos jurídicos, haya quebrado en muchos casos en su aplicación al imponer la práctica colectiva unos hábitos colectivos -- que la distorsionan. En concreto, la dinámica generada en el ejercicio de las funciones atribuídas a los órganos de representación unitaria es de tal peculiaridad que arroja criterios para cuestionar, en la --- práctica, aunque no en el plano formal, la tajante -- distinción de funciones y de sujetos que las desempeñan y para afirmar que, en muchas ocasiones, tales órganos realizan actividades claramente negociales o -- cuasinegociales (183), más allá y en contradicción -- con lo dispuesto legalmente, abriéndose, de este modo, otra importante fisura en el esquema formal.

Para comprender fielmente lo expuesto ha de efectuarse una serie de consideraciones que nos permiti -- rán discernir las distintas vertientes que propician la negociación informal llevada a cabo por sujetos de representación unitaria en los centros de trabajo. Y así, una primera variable a tener en cuenta es la relativa al desarrollo de las atribuciones conferidas a dichos órganos producido en los últimos años y que ha de valorarse no sólo desde una perspectiva cuantitatiiva sino también cualitativa (184).

En efecto, se está asistiendo a una particular - extensión de las atribuciones ya clásicas de los órganos mencionados -información y consulta, principalmente-, como evidencian de modo elocuente las modificaciones legislativas producidas en la década de los setanta y en lo que va transcurrido de la de los ochenta (185), cuyo exponente paradigmático es, en mi opinión, el informe Auroux publicado en septiembre de -- 1981 en Francia (186); ello ha acentuado, en ocasiones, la inclinación a la conclusión de acuerdos colectivos informales con el empresario, ya que a un mayor nivel de información o a un mayor margen en las consultas previas se ha correspondido, en muchos supuestos, una mayor proclividad al acuerdo sobre ciertas - cuestiones relacionadas con una u otra atribución. Y, así, nos encontramos ante una realidad insoslayable - consistente en que la atribución de funciones de tipo consultivo o de información, como la emisión de informes no vinculantes para el empresario, la evacuación de una consulta preceptiva, la recepción de información sobre algún aspecto concreto o una determinada - iniciativa del órgano de representación unitaria puede derivar, en ocasiones, en un acuerdo entre aquél y el empresario. Acuerdo al que puede llegarse incluso de modo casi imperceptible en muchos casos, como consecuencia de un acercamiento de posiciones entre ambos y que puede materializarse de maneras muy distintas, tales como su reflejo bien en el acta de una reunión

186

nión del comité de empresa (187) cuando es un órgano de representación mixta -por estar el empresario re - presentado en él- o bien en un acuerdo suscrito por - el órgano de representación unitaria de los trabajadores y el empresario; o en un caso extremo, bien pudiera no revestir forma escrita, o bien parecer una iniciativa unilateral del empresario, pero ser, en el fondo, decisiones concertadas o consensuadas (188).

Ciertamente, la diferenciación entre lo que es - una mera consulta y una negociación más o menos encubierta entre el empresario y los órganos de representación unitaria se presta más a un análisis sociológico que jurídico, pero ello no obsta para que se llame la atención sobre lo que un significativo número de - autores ha puesto de relieve: la ficción de un entendimiento sin matices de la línea divisoria entre la - llamada participación y la negociación colectiva en - la empresa o en unidades inferiores a ella (189). En muchos casos, la práctica de la información o la consulta no es más que un umbral previo de la negociación, siendo la información, en expresión de ADAM --- (190) "una primera etapa imperfecta hacia la contractualización" o, según REYNAUD (191), un eslabón de negociación con un perfil propio aún mal definido.

Ahora bien, también se asiste, por otra parte, a un significativo proceso de extensión de las competencias

cias de los órganos de representación unitaria en materias cualitativamente distintas a las señaladas con anterioridad; me refiero a aquéllas otras que requieren el consentimiento previo o la autorización de tales órganos o, incluso, la búsqueda inicial de un --- acuerdo sobre determinada iniciativa del empresario o, en un caso extremo, el derecho de veto sobre ésta. -- Ciertamente se trata de atribuciones que, en princi - pio, se les otorgan sin demérito de su naturaleza -- participativa, esto es, sin pretender romper con la - finalidad que tales órganos deben formalmente perse - guir; hay en el Derecho comparado abundantes muestras de este tipo de atribuciones en favor de los comités de empresa en materias muy variadas que van desde la extinción de contratos de trabajo por causas económicas o tecnológicas a la adopción de ciertas modalidades específicas de horarios de trabajo (192).

Ciertamente estas atribuciones no requieren de - modo necesario el acuerdo, pues no bloquean una eventual iniciativa del empresario en el caso de que no - se haya dado el consentimiento o la autorización previa por parte del órgano de representación unitaria o no se haya logrado el acuerdo entre éste y el empres - rio. El propio ordenamiento jurídico suele prever fór - mulas que, de modo subsidiario, palién la negativa -- del órgano citado a otorgar su beneplácito o a llegar a un acuerdo, esto es, mecanismos que subsanen esta -

falta de entendimiento entre ambos, que pasan, por lo común, por la posibilidad de que una autoridad admi - nistrativa o judicial decida, en última instancia, so bre una determinada iniciativa del empresario; en la práctica, este bloque de atribuciones pueden conducir con extrema facilidad a una negociación informal en - tre los representantes de los trabajadores y el empre sario.

Además, ha de tenerse en cuenta que el hecho de que los órganos de representación unitaria tengan reconocidos en diferentes ordenamientos (193) atribucio nes en materia de aplicación de los convenios colecti vos y, en su caso, de la legislación laboral, contribuye a que, en algunos casos, la línea divisoria en - tre la pura aplicación de los mismos, y el acuerdo so bre algún aspecto relativo a ellos se diluya y dé lugar a nuevos supuestos de negociación informal.

Por último, cabe añadir que la distinción se tor na aún más difícil cuando se está ante legislaciones que otorgan capacidad negocial a los órganos de repre sentación unitaria sobre determinadas cuestiones que la propia norma limita; en estos supuestos hay una di ficultad adicional derivada del hecho de que la consi deración de tales sujetos como de participación y co laboración -recuérdese el tenor del artículo 74 de la ley alemana de 1972 o el espíritu que anima la regula

ción de los consejos de empresa austriacos en la ley de 1973- no es incompatible con el reconocimiento de una cierta parcela de actividad negocial, como en su momento se expuso. No existe en ellos una línea divisoria entre funciones de participación -incluyendo en ella tan sólo las de consulta e información- y negociación con arreglo a los cánones que rigen en la mayoría de los países con un sistema de representación dual en las empresas. La atribución de funciones negociales como una de las vertientes de la cogestión en un sentido amplio -que no es sino otra manifestación de la participación- no rompe el carácter de instituciones que han de buscar la armonía con el empresario; para ello tales ordenamientos adoptan medidas restrictivas que circunscriben formalmente el alcance de --- aquéllos, pero, en la práctica, es bastante frecuente que los consejos de empresa pacten sobre materias reservadas por la ley a los sujetos sindicales, en particular, sobre los aspectos salariales, puesto que es sumamente difícil sustraerse a la connotación económica, esto es, a la incidencia salarial, que tiene la - conclusión de un pacto de empresa sobre las materias autorizadas (194).

Una segunda variable a tener en cuenta es la relativa al incremento de la presencia de los sindica-tos en las empresas llevado a cabo por unas u otras -vías en los últimos quince años en diferentes países



de la Europa occidental, por una parte, y al mayor au  
ge de la negociación colectiva en la empresa, por otra,  
que no han supuesto una erradicación de las prácti-  
cas negociales informales a las que se está aludiendo,  
al producirse una compatibilización entre tales prác-  
ticas y la negociación informal siendo la frontera en  
tre ellas permeable y elástica. Si la negociación in-  
formal tenía con anterioridad a la generalización de  
la presencia de los sindicatos en las empresas un ca-  
rácter de suplencia ante la insuficiente extensión de  
la negociación colectiva llevada a cabo por aquéllos,  
cuando tal presencia se hace efectiva se opera un cam  
bio en el sentido de la negociación informal que pasa  
a tener un significado matizadamente diverso.

En efecto, la mayor actividad contractual prota-  
gonizada por los sindicatos en las empresas no se ha  
hecho en detrimento de la negociación informal lleva-  
da a cabo por los comités de empresa u órganos simila  
res; se ha producido un robustecimiento del margen --  
contractual en la empresa, que, a la postre, se ha --  
traducido no sólo en un mayor espacio negocial para -  
los sindicatos, sino también en una ampliación de la  
negociación informal en relación directa a la exten-  
sión de las competencias de los órganos de representa  
ción unitaria operada recientemente.

Y ha de señalarse que los sindicatos no sólo no

han sido ajenos a la extensión de la actividad contractual desempeñada por los comités o consejos de empresa, sino que, por lo común, han apoyado de modo implícito o explícito tal práctica negocial; en efecto, se asiste a una instrumentalización de la negociación informal basada en un planteamiento que pretende arrebatar en cualquier terreno -aún en aquél que formalmente se circunscribe a la consulta o a la mera información- alguna parcela de poder al empresario por la vía de la conclusión de acuerdos de todo tipo.

Ahora bien, todo ello será aceptado por los sindicatos siempre y cuando se cumpla una premisa indispensable para ellos, a saber, su indiscutible supremacía en materia de negociación colectiva y, consecuentemente, el control o la supeditación de la actividad contractual protagonizada por los comités o consejos de empresas. De este modo, tal actividad se desarrolla dentro de su área de influencia, esto es, por órganos en los que tienen garantizada su hegemonía y se evitan distorsiones o conflictos en la negociación colectiva de empresa en su conjunto, ya que, sólo en ese caso, se garantiza una coordinación entre dos modalidades de negociación al marchar ambas tras un objetivo común y dentro de una misma estrategia. Incluso se produce un desdoblamiento táctico y un reparto implícito de roles y funciones; pese al temor de los sindicatos a verse desplazados en su protagonismo di-

recto por otros sujetos colectivos y a ver crecer una actividad que puede constituir un freno a la negociación colectiva en un sentido propio (195), en la práctica, aquéllos prefieren ceder o tolerar un pequeño y calculado margen negocial a los comités o consejos de empresa. Ello puede suponer un menor compromiso asumido directamente por los propios sindicatos (196), dado que, en ocasiones, éstos tienen interés en no figurar como los negociadores directos de ciertas cuestiones, por lo que optan por utilizar el subterfugio de los órganos de representación unitaria.

Además, si se parte de la elevada sindicalización subjetiva que conocen los órganos de representación unitaria en los diferentes países y del control que, por lo común, los sindicatos ejercen sobre estos órganos, no sorprenderá la observación anterior, ---- pues, en muchas ocasiones, el comité o consejo de empresa funciona como un primer nivel de discusión en el que a veces se consigue un acuerdo sobre determinada materia, pues la presencia en ellos de los sindicatos reduce o elimina, incluso, el margen de fricción producido por el ejercicio de actividad negocial por tales órganos. Sólo si no se logra el acuerdo, se reenvía el tema o los temas en cuestión a la negociación colectiva propiamente dicha para su eventual inclusión en ella (197) o, en su caso, se acudirá a los mecanismos de heterotutela para desbloquear el referido desacuerdo.

La negociación informal en la empresa no sólo ha tenido validez en épocas de expansión económica, --- cuando no existían gran cantidad de convenios en di - cho ámbito, sino también en épocas de crisis económica, después de que se haya conocido un importante desarrollo de la negociación empresarial como consecuen - cia de los cambios operados en los últimos años. Aún más, la propia situación de crisis ha sido un factor aprovechado para impulsar la negociación informal más allá de los convenios colectivos propiamente dichos. La propia generalización del fenómeno que se conoce - bajo el nombre de negociación permanente o continuada, surgido como un intento de diversificar y dar continui - dad a los momentos negociales, ha acentuado el alcan - ce de la negociación informal como un mecanismo com - plementario del convenio colectivo propiamente dicho aunque aquélla sea protagonizada por unos sujetos - colectivos que no practicaron el convenio.

A este interés se une, en ocasiones, el de los - empresarios que prefieren una negociación que reúne - las condiciones de informalidad y elasticidad sufi -- ciente como para que pueda resultar más beneficiosa, rápida y adecuada a las propias necesidades de la em - presa. Aunque con frecuencia tal opción empresarial - conecta con sus resistencias a la aceptación de los - sindicatos en las empresas y con el propósito de obs - taculizar su presencia en ellas por las razones ya co

nocidas y pese a que las organizaciones empresariales se opongan en ocasiones a este tipo de negociación -- por escapar a su área de influencia (198), lo cierto es que, por causas bien diversas, confluyen los intereses de los empresarios y de los sindicatos para que la negociación informal sea posible.

Ahora bien, pese a lo anteriormente expuesto, cabe decir que, si bien la fórmula adoptada por el E.T. en materia de capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella --y en concreto, el reconocimiento de la capacidad negocial de los sujetos de representación unitaria-- no encuentra parangón en los ordenamientos comparados, podría pensarse que, de alguna manera, tal fórmula enlaza -- con la tendencia configurada por los abundantes ejemplos de negociación llevada a cabo por tales órganos.

Sin embargo, tal paralelismo no puede ser mantenido en rigor, ya que las diferencias entre ambos supuestos son enormes. No se trata de que el E.T. haya ido más allá de lo regulado en el Derecho comparado -- cristalizando legalmente lo que es una pauta extendida en países con dualidad, potencial o real, de representaciones colectivas en la empresa, sino, por el -- contrario, del reconocimiento legal de una situación que obedece a unas variables específicas del modelo -- español, que ya han sido explicadas con detenimiento.

Por una parte, desde el punto de vista formal, - las diferencias son sustantivas, como se ha tenido -- ocasión de ver de modo individualizado, desde el mo -- mento en que, pese a la extraordinaria variedad de ma -- tices y de fórmulas existentes en el Derecho compara -- do, no se encuentra en él ordenamiento alguno que --- acepte en pie de igualdad la capacidad negocial de -- los sujetos sindicales y de los órganos de representa ci -- ción unitaria en la empresa.

Por otra parte, la tendencia a la negociación in -- formal protagonizada por los órganos de representa -- ción unitaria en otros países no puede parangonarse, bajo ningún concepto, con la atribución de plena capa -- cidad negocial a favor de los mismos llevada a cabo - por el E.T., pues no puede equipararse el reconoci -- miento legal de capacidad jurídica a determinados su -- jetos colectivos con una tendencia fáctica por marca -- da que sea. La actividad negocial protagonizada de mo -- do informal por los consejos o comités de empresa en otros países puede ser traída a colación para ilus -- trar acerca de un supuesto de hecho que alcanza un -- desigual relieve en ciertos países y para referirse a un precedente puramente fáctico, pero ello es absolu -- tamente diferente a lo que el Derecho español ha con -- sagrado.

Además, ha de tenerse en cuenta que la negocia a -

ción informal a cargo de los órganos de representación unitaria ha de compararse en rigor, con la llevada a cabo por órganos de la misma naturaleza con ocasión de una particular práctica de las funciones de tipo participativo atribuídas también por el propio E.T.; es decir, al margen del ejercicio de la capacidad negocial por los comités de empresa y los delegados de personal conforme al sistema establecido por dicha norma, nos encontramos con que tales órganos también derivan en ocasiones hacia la negociación informal al ejercitar atribuciones diferentes a aquélla, como las relativas a la emisión de informes, consultas o aquellas otras que requieren una autorización o, incluso un acuerdo de los mismos. Tal eventualidad sucede con frecuencia dado, además, el hecho de que el hábito contractual está profundamente arraigado en la dinámica de tales órganos al reconocerles la propia ley funciones negociales.

En el Derecho español la rígida separación entre funciones de reivindicación y de participación quiebra no tanto por consecuencia de las variables señaladas con anterioridad con ocasión de lo expuesto en torno a la negociación informal en el Derecho comparado, como por derivarse del esquema legal establecido al respecto que trastoca el arquetipo sobre el que, con unos u otros matices, se construyen en este punto los ordenamientos comparados. De ahí que el preámbulo

del proyecto de ley de E.T. (199) se refiera a la participación contractual como una particular manifestación, que combina ambos polos en los mismos sujetos; la excepcionalidad del modelo español no admite, en conclusión, duda alguna (200), pues, como afirma RÓDRIGUEZ-PIÑERO, la fórmula adoptada por el E.T. es, - "en buena parte original", al "configurar unos instrumentos de "representación colectiva" doblemente sindicalizados, primero en cuanto a sus funciones, bastante lejos del modelo clásico de "consulta e información" y que en materia de negociación colectiva y de conflictos sustituyen o suplantán las que en puridad corresponderían en principio a las representaciones sindicales, y en segundo lugar, por el establecimiento de medios para asegurar la presencia sindical en esos instrumentos representativos" (201).



N O T A S

1. Convenio ratificado por el Estado español por -- Instrumento de 8 de noviembre de 1972 (B.O.E. de 4 de julio de 1974) relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de -- los trabajadores en la empresa.

Véase al respecto, L.E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 170 admite que el referido Convenio no sirve para fundar por sí mismo la existencia de las representaciones sindicales en las empresas, pero si es eficaz para establecer el régimen -- jurídico de las representaciones sindicales aceptadas por el legislador. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 187-188 critica la distinción del Convenio, al dejar fuera otras fórmulas representativas.

2. Véase el texto inicial en el Boletín Oficial de las Cortes de 16 de enero de 1978.
3. Recuérdesse lo dicho en la sentencia del mencionado Tribunal 23/83 de 25 de marzo (fundamento jurídico nº 2).
4. Artículo 56.2 d) de la Constitución portuguesa -- según la redacción dada al mismo por la Ley Constitucional nº 1 de 1982 que revisó el texto de 1976.
5. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 206 critica el artículo 129 de la C.E. al que califica de -- "desgraciado texto" y de "auténtica norma en blanco" que "no supone ningún compromiso efectivo de democracia en la empresa". F. SUAREZ GONZALEZ "El Derecho del Trabajo..." cit. pág. 239 pone de relieve su amplitud; del mismo autor "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 106 critica su ubicación. Véase -- también F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La participación de -- los trabajadores en la empresa" en RPS nº 121. pág. 426 y s.s.; L.E. de la VILLA "La participación..."

cit. pág. 106. J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen co  
lectivo "El Estatuto..." cit. pág. 471.

6. La razón alegada para ello constaba en el preámbulo del proyecto de Ley de E.T., que argüía que la representación "colectiva" de los trabajadores en la empresa tiene acogida en el mismo por tratarse de un derecho de aquéllos, con independencia de su sindicación, mientras que lo tocante a ésta ha de regularse por ley orgánica de acuerdo "con el merecido rango que nuestra Constitución le ha dado".
7. En este sentido, F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 179, M. ALONSO OLEA "El Es  
tuto..." cit. pág. 36 y 213; del mismo autor "Derecho..." cit. pág. 108. J. RAMIREZ MARTINEZ en el vo  
lumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 473 y --  
488 y s.s.
8. Véase al respecto el amplio análisis efectuado --  
por L.E. de la VILLA "La participación..." cit. pág  
110 y s.s. También B. VARELA AUTRAN y F. de LORENZO  
MARTINEZ "La representación de los trabajadores en  
la empresa y la función de los jueces (exámen espe-  
cial del art. 65.1)" en El Estatuto de los Trabaja-  
dores. Jornadas de Estudio de los Magistrados de --  
Trabajo. IES. 1980, pág. 243 y s.s. J. CUEVAS LOPEZ  
"Estructura y función de la representación colecti-  
va en la empresa" Ed. Aranzadi. 1982, pág. 232 y --  
s.s.
9. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." --  
cit. pág. 179; E. BAYON SUAREZ "Los convenios colec-  
tivos..." cit. pág. 22 afirma que "las modificacio-  
nes introducidas son la punta del iceberg de la ba-  
talla que se desarrolló en torno a dos cuestiones:  
la función del sindicato en la empresa, de una par-  
te, y la pugna en torno al monopolio de la represen

tación, de otra". J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 465.

Un extracto de la discusión parlamentaria acerca del artículo 61 del E.T. en A. BRIONES FABREGA "Debate..." cit. pág. 15 y s.s.

10. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA en "El Estatuto de los Trabajadores". Intervención ante la Asamblea General del Círculo de Empresarios, cit. pág. 33; L.E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 169-170. - F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 181. E. BORRAJO DACRUZ "El horario flexible: posición legal y experiencias" en el volumen colectivo El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos, cit. pág. 71.

Hacen una referencia amplia los siguientes artículos: 18, 19.3, 19.5, 23.4, 29.2, 31, 36, 38.2 a y b, 40.5, 41.1, 43.2, 44.1 y 2, 51.3 y 9, 52.d y - - 56.3 del E.T.

11. Valgan como significativos ejemplos las sentencias de 8 de abril de 1981 (fundamento jurídico - - nº 11), 70/1982, de 29 de noviembre y la 37/1983, - de 11 de mayo (fundamento jurídico nº 2).

12. Al respecto, véase F. DURAN LOPEZ "Contenido de la negociación colectiva a la luz del nuevo sistema (constitucional) de relaciones laborales" en CDT -- nº 4, pág. 256 y s.s.

13. F. RODRIGUEZ SAÑUDO "Negociación colectiva..." - cit. pág. 426 y s.s. F. VALDES DAL-RE "Representación y acción..." cit. pág. 185 y s.s. A. ESTEBAN - ROMERO "Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva" en el volumen colectivo de idéntico título. IES. 1980, pág. 91 y -- s.s. J. SERRANO CARVAJAL "Perspectivas empresariaa -

les del Acuerdo Marco Interconfederal" en el mismo volumen, pág. 178 y s.s. E. GONZALEZ POSADA "Los -- convenios colectivos de eficacia general y su aplicación a las PYME" en el volumen colectivo La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas, cit. pág. 180 y s.s. J. L. GOMEZ CALCERRADA -- "La negociación colectiva en España durante 1978" -- IES. 1979. pág. 42 y s.s. R. FERNANDEZ de FRUTOS -- "La negociación colectiva y las estadísticas salariales 1979" IES. 1980, pág. 122 y s.s. Varios autores "La negociación colectiva en España. Estudio -- comparativo 1979-1980" Fundación Largo Caballero. -- 1980. pág. 118 y s.s. y 114 y s.s.

14. Boletín Oficial del Congreso de 30 de diciembre de 1983.
15. Véase al respecto el artículo 8 del Decreto de -- agosto de 1947, el artículo 79 del Decreto de 11 de septiembre de 1953 --que considera a los jurados de empresa como "células básicas de la Organización -- Sindical"--.
16. La tardía admisión de las secciones sindicales -- de empresa reguladas por el Acuerdo del Comité Ejecutivo Sindical de 7 de junio de 1975, que únicamente se constituían en empresas o centros de trabajo de más de 250 trabajadores, no supuso novedad alguna al respecto, pues ni eran verdaderas secciones -- sindicales al ser unos órganos sui generis que respondían a unos parámetros manifiestamente inconci -- liables con las auténticas secciones conformadas en virtud de una libertad sindical plena, ni tenían -- atribuida la capacidad negocial en los ámbitos analizados.
17. E. BORRAJO DACRUZ "Introducción..." cit. pág. -- 380. M. ALONSO OLEA "Derecho del Trabajo" 3ª edi --

ción revisada. Universidad de Madrid. Facultad de -  
Derecho. 1974. pág. 384. G. BAYON CHACON y E. PEREZ  
BOTIJA "Manual de Derecho del Trabajo" 8ª edición.  
pág. 211. A. MONTOYA MELGAR "Derecho del Trabajo" -  
Escuela Social de Murcia. Vol. II. 1974, pág. 129,  
del mismo autor, "La representación sindical en la  
empresa" Instituto García Oviedo. Universidad de Se-  
villa. 1968, pág. 160 y s.s. M. GARCIA FERNANDEZ --  
"Unidad de negociación del convenio colectivo, capa-  
cidad convencional y representación en el Derecho -  
Positivo Español" 1977, Ministerio de Trabajo, pág.  
71 y s.s. J. VIDA SORIA "Acción sindical en la em-  
presa" en el volumen colectivo Diálogos sobre la em-  
presa. Universidad de Santiago de Compostela 1972,  
pág. 172. E. MARTIN y J. SALVADOR "Los enlaces sin-  
dicales. La acción sindical en la empresa" Colec --  
ción Primero de mayo. Ed. Laia. 1976. pág. 59 y - -  
s.s. F. DURAN LOPEZ "La acción sindical..." cit. --  
pág. 240 y s.s. Véase también G. BAYON CHACON "La -  
evolución histórica de la contratación colectiva en  
España" en Quince lecciones sobre convenios colecti-  
vos, cit. pág. 83 y s.s. M. ALONSO GARCIA en prólo-  
go a la obra de M. García Fernández "Obrero, empre-  
sa y convenios colectivos" Ed. Dirosa, 1974, pág. -  
4-5.

18. Sobre el RDLRT en general, véase M. ALONSO GAR -  
CIA "La aproximación a un modelo de relaciones labo-  
rales y el Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo" -  
en el volumen colectivo Hacia un modelo democrático  
de relaciones laborales. Instituto de Relaciones La-  
borales. Universidad de Zaragoza. 1980, pág. 32 y  
s.s. Varios autores "Nueva regulación de las rela-  
ciones laborales". Valencia. 1977. G. BAYON CHACON  
y E. PEREZ BOTIJA "Manual de Derecho del Trabajo" -  
12 edición. 1978-1979. Marcial Pons, pág. 125. Va-  
rios autores "Relaciones de trabajo. Comentarios al  
Real Decreto-Ley 17/1977" Colegio Nacional de Docto-  
res y Licenciados. 1977.

19. A. MONTOYA MELGAR "Sindicatos..." cit. pág. 205.
20. S. GONZALEZ ORTEGA "La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales" en el volumen colectivo Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo. Universidad de Sevilla. 1977, pág. 197.
21. Ibidem, pág. 197 califica a tales representaciones de "fantasmales", sin que tengan reconocido un margen de acción dentro de las empresas. Sobre la vaguedad de la disposición comentada, J. RIVERO LAMAS "Pluralismo..." cit. pág. 100. y L. E. de la VILLA y C. PALOMEQUE "Introducción a la Economía del Trabajo". Ed. Debate. Madrid. 1977, pág. 307.
22. Para un detenido análisis del proceso de reinstalación de la libertad sindical, véase M. E. CASAS BAAMONDE "Reflexiones sobre la reforma sindical (julio 1976 a julio 1977)" en CDT nº 3, pág. 199 y s.s.
23. En este sentido, A. MONTOYA MELGAR "Sindicatos.." cit. pág. 205.
24. La jurisprudencia abunda en la idea de la provisionalidad de tal norma y en su primacía como representantes de los trabajadores; la sentencia del T. C.T. de 14 de septiembre de 1979 (Ar.5263) afirma que "desde la vigencia del Decreto de 6 de diciembre de 1977 no puede admitirse otra representación general de los trabajadores que la que allí se regula en sustitución, con carácter provisional y transitorio, de los cargos electivos de la extinta organización sindical...".
25. Ibidem, pág. 205; G. BAYON CHACON y E. PEREZ BOTTIA "Manual..." cit. pág. 126.

26. Sobre la intensidad que alcanzó la polémica, más allá del ámbito parlamentario ilustra el seguimiento de la prensa diaria; sirva como ejemplo el informe publicado por C. PLAZA en el vespertino "Informaciones" de 11 y 12 de abril de 1978, y el informe del día 18, la rueda de opiniones recogida el -- "ABC" del día 27 de abril de 1978 y los artículos -- publicados en "El País" del día 12 de abril de 1978.
27. Tales artículos disponían que los delegados de -- personal "estarán legitimados para iniciar, nego -- ciar y concluir Convenios Colectivos de empresa o -- para delegar su representación para convenios de ámb -- ito mayor" (artículo 6 del texto aprobado por la -- Ponencia) y que, por su parte, "los Comités de Em -- presa... están legitimados para la solicitud de ini -- ciación de Convenios de Empresa y para deliberar o -- designar, en su caso, los representantes en las co -- misiones deliberadoras" (artículo 10 del mismo tex -- to). Resulta inútil buscar entre las competencias -- reconocidas a las secciones sindicales de empresa -- la capacidad negocial, pues el proyecto, en sus di -- ferentes trámites, ha seguido el criterio favorable a los órganos unitarios.
28. F. DURAN LOPEZ "Organización y acción sindical -- en la empresa" en el volumen colectivo Sindicatos -- y relaciones colectivas de trabajo, cit. pág. 172.
29. Aparte de las ya citadas referencias a F. VALDES DAL-RE "La regulación constitucional..." pág. 248 y A. MONTOYA MELGAR "Sindicatos..." pág. 205 véase C. PALOMEQUE DIAZ "La negociación colectiva en España 1978-1979. De la Constitución al Estatuto de los -- Trabajadores" en RPS nº 135, pág. 22 y s.s. y 33 y s.s. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA y D. LEON BLANCO "El poder."cit. pág. 32 y s.s. También en el volumen co -- lectivo "La transición política y los trabajadores" Ed. de la Torre, pág. 94 y s.s. L. E. de la VILLA --



"Nuevas organizaciones sindicales en España" en el volumen colectivo Hacia un modelo democrático de relaciones laborales, cit. pág. 59 y s.s. sobre los - sindicatos aparecidos durante la transición.

30. Para la concepción sindical de C.C.O.O. véase -- "Acción sindical en la empresa" folleto nº 2. Formación sindical. 1980. "Secciones sindicales y acción sindical en la empresa" editado por la Unión Sindical de Madrid-Región. 1980. "Criterios de C.C.O.O. - sobre algunos aspectos de la negociación colectiva y las nuevas condiciones democráticas" Cuadernos de formación sindical nº 6. 1978. Véase también, II -- Congreso de la Confederación Sindical de C.C.O.O. - Ponencia sobre la acción sindical ante la crisis y el paro. Cuaderno de Gaceta Sindical. nº 3 pág. - 22 y s.s.
31. Véase al respecto N. SARTORIUS "El resurgir del movimiento obrero" Colección primero de mayo. Ed. - Laia. pág. 130 y s.s.
32. Sobre la concepción sindical de U.G.T. "Sindica- to socialista" Secretaria de formación federal. - - 1978. pág. 45 y s.s. y 117 y s.s. Véase también "Resoluciones del XXXIII Congreso Confederal". Circu - lar nº 1, pág. 41.
33. Véase anexo del acta del 29 Congreso del P.S.O.E. Resoluciones sobre Política socio-económica, sindi- calismo-cooperativismo. Cuaderno nº 4, pág. 79-80.
34. Véanse al respecto las enmiendas nº 374 y 432 -- presentadas por los grupos socialistas del Congreso.

35. Véanse los Documentos políticos aprobados por el XI Congreso del P.C.E. Tesis-2 en Mundo Obrero nº - 266 del 3 al 9 de febrero de 1984, pág. 15-16.

36. Lo demuestra el hecho de que se abstuviera en la votación final acerca del artículo 85.1 del proyecto -equivalente al 87.1 del texto definitivo- y que votara en contra de la vuelta al texto del proyecto presentado por el Gobierno, como propuso el grupo -parlamentario comunista.

37. Ha de tenerse en cuenta para completar lo ya - - afirmado que el grupo parlamentario vasco había pro puesto, en su enmienda nº 405, que se añadiese un - párrafo al artículo 85.1 del proyecto, cuyo texto - fuera el siguiente: "Asimismo estarán legitimados - para negociar las centrales sindicales más represen- tativas cuando así lo acuerden las partes".

Una valoración de las motivaciones de los grupos parlamentarios en F.M. PEREZ MIYARES "El Estatuto - de los trabajadores". Intervenciones ante la Asam- blea General del Círculo de Empresarios, pág. 25 y s.s.

38. Para ello ha sido preciso consultar las actas de las sesiones parlamentarias contenidas en el volu- men "Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parla- mentarios" Cortes Generales. Servicio de Estudios y Publicaciones. 1980. Dos tomos. Una visión resumida de las mismas en A. BRIONES FABREGA "Debate parla- mentario sobre el Estatuto de los Trabajadores" To- mo III, bajo la dirección de J. A. SAGARDOY BENGOE- CHEA.IELSS. 1982, pág. 433 y s.s.

39. Intervención del diputado REDONDO URBIETA, en -- Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados -- del día 11 de diciembre de 1979, pág. 3424, recogido en el volumen "Estatuto de los Trabajadores. Tra- bajos Parlamentarios" cit. pág. 539.

40. Intervención del diputado FUERTES FUERTES, en el citado Diario, pág. 3420 y recogido en el volumen -- "Estatuto..." cit. pág. 535.
41. Intervención del diputado SAAVEDRA ACEVEDO, en -- el Diario de Sesiones del día 19 de diciembre de -- 1979, pág. 3765, recogido en el volumen "Estatu -- to..." cit. pág. 871.
42. Intervención del diputado CHAVES GONZALEZ, en el Diario de Sesiones del día 20 de diciembre de 1979, pág. 3852, recogido en el volumen "Estatuto..." -- cit. pág. 957.
43. Intervención del diputado VIDA SORIA, en el Dia- rio de Sesiones del día 11 de diciembre de 1979, -- pág. 3411, recogido en el volumen "Estatuto..." cit. pág. 526.
44. Intervención del diputado FUERTES FUERTES, en el citado Diario, pág. 3420, recogido en el volumen -- "Estatuto..." cit. pág. 535.
45. Intervención del diputado CHAVES GONZALEZ, en el citado Diario, pág. 3849, recogido en el volumen -- "Estatuto..." cit. pág. 954.
46. Intervención del diputado FUERTES FUERTES, en el Diario del día 11 de diciembre de 1979, pág. 3420, recogido en el volumen "Estatuto..." cit. pág. 535.
47. Intervención del diputado REDONDO URBIETA, en el Diario del día 11 de diciembre de 1979, en el volu- men "Estatuto..." cit. pág. 542.

48. Intervención del diputado CHAVES GONZALEZ, en el Diario del día 20 de diciembre de 1979, pág. 3851, recogido en el volumen "Estatuto..." cit. pág. 956.
49. Intervención del diputado VALENTIN ANTON, en el Diario del día 20 de diciembre de 1979, pág. 3857, recogido en el volumen "Estatuto..." cit. pág. -- 962-963.
50. Intervención del diputado CHAVES GONZALEZ, en el Diario del día 20 de diciembre de 1979, pág. 3850, recogido en el volumen "Estatuto..." cit. pág. 955.
51. Ibidem, pág. 3852 y 957, respectivamente.
52. Intervención del diputado VALENTIN ANTON, en el citado Diario, pág. 3857, recogido en el volumen -- "Estatuto..." cit. pág. 962.
53. Ibidem, pág. 3856 y 961, respectivamente.
54. Enmienda 567 que proponía la inclusión de un nuevo artículo con el texto siguiente "Las centrales -- sindicales legalmente constituidas pueden formar -- secciones sindicales en aquellas empresas o centros de trabajo en los que el número de afiliados a la -- central sindical sea, como mínimo, el 10 por ciento de la plantilla. Las secciones sindicales de empresa designarán un delegado sindical por cada 250 trabajadores afiliados o fracción, que será el representante público de la sección sindical. En las empresas de menos de 50 trabajadores las centrales -- sindicales que tengan al menos el 10 por ciento de la plantilla afiliada podrán designar un delegado -- sindical, que será el representante público de la -- sección sindical".

55. Intervención del diputado CAMACHO ABAD, en el citado Diario del día 19 de diciembre de 1979, pág. - 3762 en el volumen "Estatuto..." cit. pág. 868-869.
56. Intervención del diputado CARRILLO SOLARES, en el citado Diario, día 20 de diciembre de 1979, pág. 3849, en "Estatuto..." cit. pág. 954.
57. Intervención del diputado CARRILLO SOLARES en el citado Diario, pág. 3848 y 3850, en "Estatuto..." - cit. pág. 953 y 955, respectivamente.
58. Ibidem, pág. 3849 en "Estatuto..." pág. 954 y -- también la intervención del diputado CAMACHO ABAD, Diario del día 19 de diciembre de 1979, pág. 3763, en "Estatuto..." cit. pág. 869.
59. Intervención del diputado CARRILLO SOLARES, en - Diario del día 20 de diciembre de 1979, pág. 3852-3853, en "Estatuto..." cit. pág. 957-958.
60. En cierto modo ello constituía una clara matización respecto de la posición mantenida con anterioridad por la propia confederación, cuando aún no se hacía tanto hincapié en el papel que las secciones sindicales desarrollaban en los órganos unitarios y cuando practicaba una concepción basada más en los principios de un movimiento que de una organización sindical entendida en un sentido tradicional.
61. En este sentido J. BARRIONUEVO PEÑA "Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores" en el volumen colectivo "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución española". CEC - - 1980, pág. 153.

62. En efecto, ni los comités de empresa ni los delegados de personal requieren de tal personalidad para actuar, si bien el E.T. les dota de una amplia capacidad de obrar, lo que en opinión de M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 112 supone una "cuasi-personalidad".
63. Véase al respecto los extractos contenidos en A. BRIONES FABREGA "Debate parlamentario..." cit. pág. 16 y s.s. para la discusión del artículo 61 y pág. 30 y s.s. para los delegados de personal y pág. 67 y s.s. para los comités de empresa.
64. La redacción del texto inicial fué modificada - por la Comisión de Trabajo del Congreso, cuyo dictamen, fechado el 23 de noviembre de 1979, se inscribía plenamente en la línea que constituirá la solución definitiva a tan controvertida cuestión, si -- bien, aún sería objeto de ulteriores precisiones.
65. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 584. También M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 273.
66. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 448.
67. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 455.
68. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 27.
69. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." - cit. pág. 23 y s.s.

70. Ibidem, pág. 181, 182 y 191.

71. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación.." cit. pág. 449 y 456.

72. La polémica se suscitó entre las dos confederaciones sindicales de mayor implantación acerca del sistema electoral de listas a seguir, manteniendo - C.C.O.O. una posición favorable al de listas abiertas y la U.G.T. a favor de las listas cerradas. El criterio finalmente adoptado fué el de combinar ambas modalidades de listas según la dimensión numérica de los centros de trabajo en cuestión y, así, en los de menos de 250 trabajadores se había de utilizar una lista abierta mientras que en los de menos de dichos trabajadores se utilizarían listas cerradas. Al final se optó por seguir un criterio equidistante entre ambas posiciones y, en este caso, la solución normativa zanjó la polémica salomónicamente, con una fórmula mantenida por el E.T. al proceder a la regulación de esta materia. Véase una referencia incidental en F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 455.

73. El ABI establecía que en "los convenios de empresa o centro de trabajo podrán ser interlocutores los Comités de Empresa, Delegados de Personal, en su caso, o las representaciones sindicales, si las hubiere y ambas partes se reconocieron como interlocutores, y siempre que la representación sindical constituya la mayoría de los miembros del Comité"; idéntica fórmula -con la única novedad de la adición de "o los delegados" al final del texto reproducido y la mención expresa a los empresarios como contraparte también legitimada- es la que forma parte de las proposiciones de enmiendas al Proyecto de Ley de E.T. presentados por la U.G.T. y la C.E.O.E. como consecuencia del acuerdo colectivo citado.

Sobre el ascendiente del ABI sobre el E.T. véase F. VALDES DAL-RE "El modelo español," cit. pág. 73.

El AMI por su parte, se inscribe en la misma línea de representación dual en los centros de trabajo, como oportunamente se señaló, pero no contiene un pronunciamiento explícito sobre el tema que nos ocupa; en efecto, dicho acuerdo únicamente se refiere a la "capacidad para constituirse interlocutores" y no enumera la capacidad negocial como una de las atribuciones de los delegados sindicales ni tampoco entre las de los comités de empresa. En definitiva, el AMI pasa sobre ascuas en un problema, cuyos interlocutores debieron entender que ya había merecido un tratamiento expreso en el ABI y que había sido ya satisfactoriamente incluido en el texto del E.T. -aún en trámite parlamentario-, por lo que se debió considerar un aspecto en ciernes de una solución positiva al haberse asumido las proposiciones de enmiendas planteadas por los grupos parlamentarios más representativos en ambas cámaras.

74. La resolución sobre política sindical del XXXIII Congreso de la UGT lo expresa claramente al afirmar que "es necesario ir decantando a favor del sindicato la dialéctica entre Secciones Sindicales de Empresa y los Comités. Hay que dar al sindicalismo el protagonismo exclusivo de la reivindicación, si queremos que aumente la afiliación y el poder sindical, dejando para los Comités la responsabilidad de la gestión de aquellas parcelas de poder que el Sindicato ha conseguido a través de la reivindicación, negociación y presión", recogido en "Resoluciones del XXXIII. Congreso Confederal", cit. pág. 41.

75. No es casual que los votos que aprobaron el artículo 85.1 del proyecto de ley provinieran únicamente del grupo socialista; ello explica también la positiva valoración que efectuaría la Resolución sobre política sindical del citado congreso de la - -



U.G.T., punto 4.1. Véase también F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 26 afirma que "la estrategia del Partido Socialista Obrero Espa - ñol le ha permitido alcanzar, con ese precepto, su más brillante resultado".

76. "La participación..." cit. pág. 448.

77. E. RAYON SUAREZ "Los convenios..." cit. pág. 29.

78. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Esta-  
tuto..." cit. pág. 584 afirma que "El reconocimien-  
to hecho por el E.T. es un reconocimiento abstracto  
y por ello ineficaz, falto de concreción y viabili-  
dad de carácter general". En el mismo sentido F. --  
SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág.  
180.

79. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Esta-  
tuto..." cit. pág 584

80. Véase el capítulo XI del AMI que, despues de pre-  
cisar que el delegado sindical será preferentemente  
miembro del comité de empresa, establece que los de-  
legados "podrán asistir a las reuniones del comité  
de empresa... con voz y sin voto, y siempre que ta-  
les órganos admitan previamente su presencia".

81. Entiendo que es a tal eventualidad a la que se -  
ha referido F. VALDES DAL-RE "El modelo español..."  
cit. pág. 73 cuando afirma que "la alternativa no -  
excluye la negociación conjunta".

82. En expresión de T. SALA FRANCO "El Estatuto de -  
los Trabajadores (encuesta)" cit. pág. 27, si bien

este autor valora positivamente la fórmula ecléctica adoptada por el artículo 87.1 del E.T. y afirma que "no había razón para arrumbar a una o a otra -- institución negándole capacidad comercial, siendo -- preferible la solución a la que se ha llegado, más respetuosa con ambas realidades y que, en el fondo, deja el tema en manos de las empresas y de los propios trabajadores" y que "en definitiva, todo dependerá de la credibilidad y eficacia que desarrollen en cada caso los comités y secciones".

83. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación.." cit. pág. 453 lo mantiene y afirma que la ley no aña de ningún criterio de preferencia entre unos y otros sujetos capacitados para negociar. En el mismo sentido E. RAYON SUAREZ "Los convenios..." cit. pág. - 50-51.
84. J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 473 afirma que "sin duda sería inconstitucional establecer un monopolio de negociación a favor de los representantes electos (de legados, comités)"
85. La dinámica colectiva generada en ciertas empre-sas con diferentes centros de trabajo dispersos en un ámbito territorial extenso hace que, en ocasio-nes, sean las representaciones sindicales y no los comités de empresa -o los comités intercentros- los que negocien los convenios colectivos aplicables a la empresa.
86. T. SALA FRANCO "El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)" cit. pág. 27 parte de que "realmente -- hay razones objetivas suficientes para defender ambas posturas".

87. U. ROMAGNOLI "El sindicato y la crisis económica" en el volumen colectivo "El Estatuto de los Trabajadores..." cit. pág. 665 alude al "sindicalismo paralelo" existente en España, esto es, aquél que actúa a nivel de empresa y que viene conformado por los comités de empresa y los delegados de personal; se trata de una mención metafórica para referirse al desarrollo de tales órganos en la empresa, pero en absoluto es una alusión a la existencia de un contrapoder en el seno de las empresas.
88. F. VALDES DAL-RE "Crisis y continuidad..." cit. pág. 407. F. DURAN LOPEZ "Sindicatos y crisis económica" en REDT nº 8, pág. 435. M. RODRIGUEZ-PIÑERO "Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo" en Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo. IELSS. Madrid. 1982. pág. 138; del mismo autor en prólogo a la obra de J. Cuevas Lopez "Estructura y función.." cit. pág. 13.
89. En la doctrina española, véase M. RODRIGUEZ-PIÑERO "La negociación colectiva" en el volumen colectivo Acción sindical y sindicalismo. Ed. Ayuso. 1976. pág. 103.
- En la doctrina italiana A. ACCORNERO "Partecipazione e potere: la chiave è nella fabbrica" en -- Rassegna Sindicale. 1969, pág. 7.
90. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "La negociación colectiva en España durante la crisis económica (enero-octubre 1982)" en Documentación Laboral nº 6 ACARL pág. 60 afirma con acierto que "la relativa centralización de la negociación colectiva en algunas materias no ha supuesto, desde luego, la crisis de la negociación de empresa".
91. B.O.E. 11-1-1984.

92. Auto de 25 de mayo de 1983 de la Sala segunda - sección cuarta en el que se afirma que el trabaja - dor privado del derecho al sufragio en las eleccio - nes a comité de empresa "no manifiesta que pertenez - ca a ningún sindicato ni que fuera la actividad sin - dical la causa de su despido"; por otra parte, se -- descarta que exista igualdad entre el supuesto en - cuestión y el planteado en la sentencia del mencio - nado Tribunal de 23 de noviembre de 1981, puesto -- que, en este caso, se trataba de un despido de miem - bros de un sindicato.
93. Véase lo dispuesto en las disposiciones adiciona - les y transitoria de la ley orgánica de Libertad - Sindical, así como la modificación propuesta del ar - tículo 67.2 del E.T. publicada en el Boletín Ofi -- cial del Congreso de los Diputados de 31 de diciem - bre de 1983.
94. Valga como ejemplo la falta de mención al artícu - lo 64 del E.T.; por el contrario, los delegados de personal ven ampliadas por ley sus competencias en la proyectada modificación del texto estatutario.
95. En este sentido, M. GARCIA FERNANDEZ "Unidad de negociación..." cit. pág. 64; del mismo autor "El - convenio de empresa y sus partes en el Derecho del Trabajo francés" en RPS nº 99, pág. 61 y s.s.
96. Journal Officiel de 14 de noviembre de 1982.
97. "Toda organización de trabajadores tendrá dere - cho a negociar con el empleador acerca de los asun - tos referentes a las relaciones entre el empleador y los miembros de la organización que sean trabaja - dores al servicio de éste o lo hayan sido".

98. Como se desprende de la precisión conceptual - -  
efectuada en el artículo 6 de la misma norma -al ---  
dispner que aquélla designa a las asociaciones de  
trabajadores- y de la propia definición de convenio  
colectivo dada por su artículo 23.

99. Los representantes designados o seleccionados, pa  
ra los fines de la negociación colectiva, por la ma  
yoría de los empleados de un grupo adecuado para di  
chos fines, serán los representantes exclusivos de  
todos los empleados de dicho grupo, para los fines  
de negociación colectiva en lo que respecta a bare  
mos de retribuciones, jornales, horas de trabajo u  
otras condiciones de empleo. Tal disposición parece  
referida de modo expreso a la negociación colectiva  
en la empresa a tenor de lo que deduce del propio -  
artículo y, en particular, de su apartado b) al dis  
poner cuáles pueden ser los niveles adecuados de ne  
gociación, a saber, "la unidad patronal, la de ofi  
cio, planta o subdirección de la misma" y cómo se  
determinan tales niveles contractuales; tal conside  
ración guarda relación con el hecho de que en los -  
Estados Unidos se conoce un fortísimo desarrollo de  
la negociación colectiva en el ámbito empresarial -  
en detrimento de otras unidades contractuales posi  
bles. No hay duda, por otra parte, en cuanto a que  
la organización a que se refiere de modo genérico -  
la mencionada ley ha de revestir carácter sindical,  
como se desprende con claridad si se relaciona lo -  
dispuesto en dicho artículo con lo establecido en -  
el artículo 7 de la misma norma que reconoce el de  
recho de los trabajadores a "organizarse, ccnsti --  
tuir, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras,  
negociar colectivamente por medio de representantes  
elegidos por ellos mismos...".

Véase al respecto, X.BLANC-JOUVAN "La negotia --  
tion d'entreprise en droit comparé" en Droit Social  
nº 11. Noviembre 1982, pág. 719 y s.s. M. DESPAX --  
"Conventions collectives" Dalloz. 1966, pág. 124. -  
D.E. CULLEN "Tendencias recientes de las negociacio

nes colectivas en Estados Unidos" en OIT "La negociación colectiva en los países industrializados -- con economía de mercado" 1974, pág. 267 y s.s.

100. Su texto en L.E. de la VILLA "Materiales..." -- cit. pág. 175 y s.s.

101. "El convenio colectivo de trabajo es el acuerdo concluido entre una o varias organizaciones de trabajadores y una o varias organizaciones de empleadores o bien uno o más empleadores en virtud del cual se determinan las relaciones individuales o colectivas entre empleadores y trabajadores en el seno de las empresas o de un ramo de actividad...". La ley de 25 de mayo de 1973 sobre extensión de los convenios colectivos no ha afectado a este tema.

Véase el "Libro verde de la comisión de las Comunidades Europeas. Participación de los trabajadores y estructura de las empresas" 1976. Ministerio de Trabajo pág. 159. M. DESPAX "Conventions..." -- cit. pág. 140.

102. Los convenios colectivos han de ser concluidos por uno o varios empleadores --o por una o varias -- asociaciones de empleadores-- y "una o varias asociaciones de obreros con personalidad civil" (artículo 1, párrafo primero de la Ley de 24 de diciembre de 1927 sobre convenios colectivos).

103. "Podrán ser partes en convenios colectivos los sindicatos, los empleadores individuales y las asociaciones de empleadores".

104. Emplea una fórmula genérica válida tanto para -- los de ámbito de empresa como para los superiores a ella al otorgar tal capacidad legal a todo órgano --

legal que represente, respectivamente, los intereses de los empleadores y de los trabajadores, que, directa o indirectamente, tenga por cometido regular las condiciones de trabajo y que, en el ejercicio de su actividad de representación de los intereses, de una parte manifieste su voluntad con toda autonomía, independientemente de la otra parte y a "toda organización profesional de empleadores y de trabajadores basada en el principio de la afilia --ción voluntaria" que reuna las condiciones enumeradas en el apartado segundo del artículo citado.

105. La legislación británica menciona los sujetos de un convenio colectivo al precisar el significado de esta expresión a efectos puramente interpretativos, sin entrar a determinar de modo diferenciado -- quienes serán los órganos con capacidad legal para concluir un convenio de empresa o de un ámbito inferior a ella. Así, en concreto, entiende por aquél -- "un convenio o acuerdo concluido entre uno o varios sindicatos y uno o varios empleadores o asociaciones de empleadores..." (artículo 30.1 de la ley de 31 -- de julio de 1974). Se trata, pues, de una defini --ción genérica aclaratoria de una de las expresiones que la propia norma utiliza y el epígrafe del citado artículo --"disposiciones generales relativas a -- la interpretación"-- evidencia su alcance, que está acompañada de menciones constantes acerca de la vinculación entre sindicatos y negociación colectiva.

Por otra parte, la vinculación entre sindicatos y negociación colectiva está también presente en -- otros artículos de la mencionada ley y en otras normas: así entre los primeros se encuentra el artículo 28.1 que define a los sindicatos como una organización cuyos objetivos principales incluyen la re --glamentación de relaciones entre trabajadores y empresarios. El hecho de que el supuesto segundo del artículo 28.1b se refiera, de modo expreso, a los -- representantes de las organizaciones sindicales filiales o afiliadas cuyos objetivos principales sean

los anteriormente citados, permite incluir en tal supuesto a los convenios de empresa suscritos por los delegados de taller o shop stewards que, como es sabido, tienen un singular carácter sindical.

Curiosamente, la mención anterior no se encuentra en un artículo dedicado a los convenios colectivos sino en una disposición suplementaria en la que se define el término sindicato, esto es, en una norma de alcance conceptual que señala como una de las finalidades básicas de los sindicatos la negociación colectiva.

La misma idea es reiterada en otras normas, como, por ejemplo, el Reglamento de los representantes de seguridad y de los comités de seguridad de 16 de marzo de 1977 al precisar en su artículo 2 el alcance de la expresión "sindicato reconocido" y, al establecer que es aquel que el empleador reconoce a "los efectos de las negociaciones colectivas".

106. Así, en concreto, ya la redacción inicial de la Constitución de 2 de abril de 1976 contenía una previsión genérica e inequívoca al respecto al establecer en su artículo 58.3 que "incumbe a las asociaciones sindicales ejercer el derecho a la negociación colectiva".

Por otra parte, la Constitución portuguesa remite a la Ley la fijación de "las reglas referentes a la legitimidad para celebrar convenios colectivos de trabajo", con lo cual difiere a la legislación ordinaria la concreción de los sujetos que han de ser partes en tales convenios (art. 57.4 en la nueva redacción dada por la Ley modificatoria de 1982).

Por su parte, la modificación constitucional -- llevada a cabo por la ley Constitucional Nº 1/82, -- de 30 de septiembre no afecta, sustancialmente, a lo expuesto con anterioridad, ya que en las materias citadas se limita a añadir o a precisar algunas cuestiones sin alterar su sentido; así, tras re



conocer el derecho de las asociaciones sindicales - a la negociación colectiva añade que aquél se garantica en los términos que la Ley establezca (nuevo artículo 57.3 que sustituye al aludido 58.3 en la versión de 1976).

107. Tras mencionar que las asociaciones sindicales registradas tienen capacidad para negociar convenios colectivos (artículo 3), contiene una concreción de lo anterior al definir las diferentes modalidades de convenios colectivos con una pretensión puramente interpretativa al referirse a los "acuerdos de empresa" como los convenios celebrados entre asociaciones sindicales y un solo empleador para -- una empresa determinada (artículo 2.3).

El Decreto-Ley citado de 1979 derogó al nº 164-A/76, de 28 de febrero de 1976 sobre relaciones colectivas de trabajo que establecía el mismo criterio en su artículo 6 a. El criterio ya había sido -- anticipado sin tanto detalle con anterioridad, incluso, la primera redacción inicial del texto constitucional, por el Decreto-Ley nº 215-B/75 de 30 de abril de 1975 al establecer que, en particular, incumbe a las asociaciones indicales celebrar convenios colectivos de trabajo (artículo 4.b).

108. Véase una sistematización de las mismas en "La O.I.T. Organización y doctrina" Madrid 1977, pág. -- 375 y s.s. bajo el epígrafe "Representación de los trabajadores por una organización sindical".

109. En efecto, en los acuerdos de Grenelle de mayo de 1968 se incluyó de modo especial la referencia -- a la discusión y a la conclusión de acuerdos de empresa como una de las prerrogativas de los representantes sindicales en la empresa e incorporó una propuesta de los sindicatos consistente en la mención al derecho de determinar por acuerdo las reglas so-

bre la estructura y el montante de los salarios, - primas, y gratificaciones, sin que tal pretensión fuera objeto de aceptación por los representantes de los empresarios; la ley citada dejó deliberadamente fuera de su articulado la inclusión de la negociación de acuerdos como una de las prerrogativas de las secciones sindicales o de los delegados sindicales, pues ello produjo fuertes resistencias al considerarse que hubiera podido suponer una potenciación de la empresa como unidad contractual, lo que se hubiera acentuado de haberse aceptado la propuesta de los sindicatos, ya que ésta hubiera - conformado un verdadero derecho a la negociación - de determinadas materias por tales sujetos.

En este sentido, M. COHEN "Droit syndical" en Revue Tractique de Droit Social, enero de 1970, -- pág. 5. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio de empresa..." cit. pág. 66. Véase también, G. CAIRE "Les syndicats ouvriers" P.U.F. 1971, pág. 488.

110. Los Consejos de salarios británicos regulados por la ley de 1959 con las modificaciones introducidas por la ley de protección del empleo de 1975 -véase el artículo 89 y s.s. de esta última- no -- pueden ser considerados como órganos de representación unitaria.
111. Tampoco en la ley de 28 de enero de 1971 sobre consejos de empresas, derogada por la de 1979, se les conferían funciones negociales.
112. Dicha norma detalla las atribuciones otorgadas a las comisiones de trabajadores sistematizadas -- del modo siguiente: derechos de información y supu - puestos de dictamen previo (artículos 23 a 25), dere - cho a ejercer el control en la gestión (artículos - los 26 a 31), derecho a intervenir en la reorganización de las unidades de producción (artículos 32

y 33) y, por último, derecho de participación en la elaboración de la legislación de trabajo y de los planes económicos y sociales (artículos 34 y 35). La modificación efectuada en 1982 por la Ley constitucional nº 1/82 de 30 de septiembre no ha afectado de modo sustancial al artículo en cuestión; únicamente ha añadido dos nuevas atribuciones, a saber, la participación o gestión de las obras sociales de la empresa y en la elección de representantes de los trabajadores en los órganos sociales de las empresas estatales u otras entidades públicas en los términos que la ley regule (nuevos párrafos e y f del artículo 55 que modifica el anterior artículo 56).

113. En él se pone de manifiesto que la "competencia fundamental de la comisión interna y del delegado de empresa es la de concurrir o mantener normales las relaciones entre los trabajadores y la dirección de la empresa para el regular desarrollo de la actividad productiva, con espíritu de colaboración y de recíproca comprensión", enumerando a renglón seguido en su artículo 3, las atribuciones de tales órganos sin que entre ellas se encontrara la relativa a la negociación colectiva. Su texto íntegro en "La participación de los trabajadores en la empresa. Textos y documentos" Instituto de Estudios Económicos. 1979. pág. 29 y s.s.

114. Dicho artículo dispone que cuando los referidos contratos se concluyan en el seno del comité de empresa los pactarán, por una parte, el empresario y, por otra, la delegación del personal de acuerdo con el sistema de mayorías; tales contratos constarán en el acta de la sesión en la que se adoptaron.

115. Dicho artículo se expresa en los mismos términos que el recogido en la nota anterior.

116. El paralelismo entre la legislación alemana y la austriaca es más que evidente; en este sentido, L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 242.
117. Véanse al respecto las amplias atribuciones -- otorgadas a los consejos de empresa en los artículos 74 y s.s., incluidos dentro del título IV so -- bre cooperación y cogestión de los trabajadores, -- de la ley de organización de empresas de 15 de ene ro de 1972. Una sistematización y detalle de ellas en L.E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 186 y s.s.; J. M. LUTTRINGER "La place du Syndicat dans l'entreprise allemande (R.F.A.)" Economica. - Paris. 1979, pág. 145 y s.s. A. OJEDA AVILES "La -- cogestión de las grandes empresas en Europa. La ex periencia alemana y la ley de cogestión de 1976". Publicaciones de la Universidad de Sevilla. 1978; del mismo autor "El control sindical de las em pre - sas en Italia. Un análisis contrastado con la par - ticipación germánica". IES. 1981, pág. 89 y s.s. - Véase también "El contencioso de la cogestión ale - mana" IES. Documentación socio-laboral. Serie Em - presa.
118. Según el artículo 9 de la ley alemana de 1972 el consejo de empresa puede tener un miembro -- en -- empresas de cinco a veinte trabajadores-- y tres si la empresa tiene entre veintiuno y cincuenta traba jadores, sin que por ello sean considerados como -- delegados de personal. En el mismo sentido el artí culo 50 de la ley austriaca de 14 de diciembre de 1973.
119. Véase L. CAMPS RUIZ y otros "Fundamentos..." -- cit. pág. 78 y s.s.

120. J.D. REYNAUD "Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad" IES. 1981, pág. 105; M. LUDEVIED ANGLADA - "El sindicato dentro de la empresa. La experiencia europea. El caso español". Ed. Blume. 1979. pág. -- 112 y s.s. J. M. LUTTRINGER "La place..." cit. pág. 161 y s.s. efectúa un amplio análisis desde un punto de vista jurídico de los márgenes de la actuación del sindicato en la empresa; para el ejercicio de la actividad sindical en la empresa, véase en la misma obra, pág. 201 y s.s. J. SCHREGLE "La negotiation collective en Europe occidentale: quelques problemes d'actualité" en Droit Social nº 6. Junio de 1978, pág. 209-210. L. CAMPS RUIZ "Fundamentos..." cit. pág. 79 y 80.
121. X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. - 725 y s.s. en donde se expone con claridad el juego entre ambas modalidades de participación. Varios autores "Les nouvelles attributions du comité d'enterprise. Bilan et perspectives" nº 7-8 agosto de - - 1977. Droit Social. Special 1. pág. 118. Sobre el - alcance de los conceptos L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 22 y 23.
122. Véase, A. HUECK y H. C. NIPPERDEY "Compendio de Derecho del Trabajo" Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963. pág. 245 y 481 y s.s.
123. J. M. LUTTRINGER "La place..." cit. pág. 165. - En la legislación austriaca es sumamente significativo el artículo 39.2 de la ley de 1973, en el que se pone de manifiesto una implícita subordinación - de los consejos de empresa a los sindicatos.
124. En este sentido, M. RODRIGUEZ-PIÑERO y L. E. de la VILLA en nota a pie de página a la traducción de la obra de A. Hueck y H. C. Nipperdey "Compendio..."

cit. pág. 481 y s.s. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio de empresa..." cit. pág. 58. L. CAMPS RUIZ y otros "Fundamentos..." cit. pág. 182.

125. Cabe citar, a modo de ejemplo, las referencias expresas a que el pacto de empresa contenga medidas complementarias para la prevención de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, la instalación de servicios sociales en la empresa, el establecimiento o el consorcio, las medidas para la promoción de un patrimonio de los trabajadores, (art. 88) o la propia constitución de un organismo de conciliación en la empresa con carácter permanente -- con vistas a eliminar toda divergencia de puntos de vista entre el empresario y el consejo de empresa, consejo general de empresa o consejo de empresa de consorcio (artículo 76.4); o las modalidades de detalle en materia de reclamación en la empresa por parte de los trabajadores (artículo 86); o, por último, diversos aspectos relativos a la articulación de los órganos de representación en la empresa (artículos 47.4 y 5 y 55.4) y el hecho de que las sugerencias recibidas de los trabajadores pueden traducirse en una negociación con el empresario (artículo 80.1 3º).

Por su parte, la ley austriaca de 1973 contiene una disposición de la misma naturaleza al establecer que, si no se logra el pacto en ciertas materias que pueden tener cabida en los acuerdos de empresa, el empresario o el consejo de empresa podían acudir a la comisión de arbitraje, a quien incumbirá zanjar la desavenencia, si no existen disposiciones al respecto en un convenio colectivo.

126. Según dispone el propio artículo 77.2 de la mencionada ley.

127. J. M. LUTTRINGER "La place..." cit. pág. 168 y s.s. X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. 726 quien pone de manifiesto el empeño de la DGB - por extender la negociación a la empresa. N. F. - - DUFTY "Cambios en las relaciones entre empresarios y trabajadores en el ámbito de la empresa" IELSS. - 1975. pág. 23. H. REICHEL "Tendencias recientes en materia de convenios colectivos en la República Federal Alemana" en O.I.T. "La negociación colectiva en países industrializados..." cit. pág. 187 y s.s.; también en este volumen pág. 109.
128. J. M. LUTTRINGER "La place..." cit. pág. 205. - M. LUDEVID ANGLADA "El sindicato..." cit. pág. 122 y s.s.
129. Véase el artículo 97 de la mencionada ley; el -- contenido posible de los convenios colectivos se re coge en el artículo 2.2. de la misma.
130. J. M. LUTTRINGER "La place..." cit. pág. 174. - Una norma similar en la ley austriaca de 1973 -artí culo 39.3-.
131. De ahí que se prevea que puede crearse por con- venio un organismo de conciliación permanente con - tal finalidad (artículo 76.1); cuando sea imposible llegar a un acuerdo con respecto a una materia rela tiva a las que el artículo 87.1 de la misma ley con sidera incluida dentro del contenido del derecho de cogestión en asuntos sociales, decidirá el organis mo de conciliación y esta decisión hará las veces - de acuerdo entre los empleados y el consejo de em presa (artículo 87.2). También ha de añadirse lo -- dispuesto en los artículos 87 -sobre puestos de tra bajo- 94 -sobre cuestionarios relativos al perso -- nal-, 95 -acerca de iniciativas del empresario en - casos de elección del personal para contratación, -

traslados, reagrupamiento y despido- o la posibilidad de que el empresario acuda a los tribunales de trabajo (artículo 98 sobre medidas individuales relativas al personal- 102 -acerca de los despidos-, entre otros.

132. Artículo 97.2 de la ley de 1973 en el que se -- dispone que a falta de acuerdo entre el empresario y el consejo de empresa en determinados supuestos, "incumbirá zanjar la cuestión a la comisión de arbitraje, siempre que una de las partes lo solicite"; por su parte, los artículos 144 y s.s. regulan las comisiones de arbitraje.

133. Por todos, J. E. MARTINEZ SERRANO "Titularidad y ejercicio..." cit. pág. 173 y s.s.

134. M. RODRIGUEZ-PIÑERO en el prólogo a la obra de J. Cuevas Lopez "Estructura y función..." cit. pág. 13 afirma con claridad que "La solución española, - en principio, parece acercarse a la solución alemana, pero con dos diferencias de matiz muy importantes. La primera es el papel, mucho más reducido en el sistema español, de las competencias de información y consulta notablemente amplias en el caso alemán. Por otro lado, la posibilidad, que puede calificarse de insólita en el marco europeo, de cele -- brar convenios colectivos a nivel de empresa, convenios colectivos en sentido propio, innovadores y -- abiertos a todo tipo de temas, incluido el salarial, y convenios colectivos de empresa que además, en -- principio, aparecen del todo autónomos, salvo pacto en contrario, por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto (art.84)".

135. Artículo L.132-19 según la redacción dada al -- mismo por la ley de 13 de noviembre de 1982 sobre - negociación colectiva y solución de conflictos co - lectivos.



136. G. H. CAMERLYNCK y G. LYON CAEN "Derecho del -- Trabajo" Biblioteca jurídica Aguiar. 1972. pág. -- 425. J. C. JAVILIER "Derecho..." cit. pág. 573. DURAN y VITU "Traité..." cit. pág. 677 y s.s. P.D. -- OLLIER "Le Droit du Travail" Armand Colin. 1972. -- pág. 336. M. DESPAX "Conventions..." cit. pág. 215 y s.s. R. VATINET "La negotiation au sein du comité d'enterprise" en Droit Social nº 11. Noviembre de -- 1982 pág. 675. J. M. VERDIER "La presence syndicale dans l'enterprise et la loi du 28 octobre 1982 relative au developpement des institutions representatives du personnel" en Droit Social nº 1 enero de -- 1983. pág. 51. D. WEISS "Relations industrielles" -- Ed. Sirey. 1973. pág. 146 y 150; del mismo autor -- "Les relations..." cit. pág. 82-83 y pág. 68. M. -- GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 83. -- G. LYON-CAEN "Unité de negotiation et capacité de -- negotier" en Droit Social nº 11. Noviembre 1972. -- pág. 687.
137. Artículo L. 433-1 del Código de Trabajo.
138. D. WEISS "Relations..." cit. pág. 276 señala -- que un proyecto de ley presentado en marzo de 1972 que pretendía otorgar a los comités de empresa capacidad negocial fué rechazado. Véase también J. M. VERDIER "La presence..." cit. pág. 52 sobre el proceso de elaboración de la ley de octubre de 1982.
139. Véase el artículo L. 422-1 en la nueva redacción -- dada por la ley de 28 de octubre de 1982.
140. J. D. REYNAUD "Les syndicats en France" Ed. -- Seuil. 1975. Tomo I. pág. 195. G. ADAM "La negotiation..." cit. pág. 70 M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 82.

141. A. MARTIN VALVERDE "Los Acuerdos de Grenelle y el Derecho del Trabajo" en Revista de Trabajo nº26 1969. pág. 49 y s.s. C. LYON CAEN "Les journeés de mai et les accords de Grenelle" en Droit Social julio-agosto 1968. pág. 447 y s.s. La bibliografía sobre los acontecimientos de 1968 y los citados acuerdos es amplísima; basta señalar, además de las -- obras ya reseñadas, los artículos aparecidos en la revista Sociologie du Travail de 1970 y 1971, la -- obra de A. TOURAINE "Le communisme utopique. Le mouvement de mai de 1968" Ed. Seuil. 1968, el testimonio de A. BARJONET "La C.G.T." Ed. Seuil. 1968. pág. 145 y s.s., la reflexión política de A. GORZ "Es -- trategia obrera y neocapitalismo" Ed. Era. 1969. -- pág. 18 y s.s. y el amplio reportaje de A. DELALE y G. RAGACHE "La France de 68" Ed. Seuil. 1978. Véase también G. CAIRE "Les syndicats..." cit. pág. 485 y s.s. sobre la institucionalización del sindicato en la empresa.

142. J. M. VERDIER "Syndicats. Le Droit Syndical -- dans l'entreprise" Segunda edición; en la obra dirigida por G. H. Camerlinck Traité de Droit de Travail, Dalloz 1979 analiza con detalle los diferentes aspectos que la ley de 1968 suscita.

La ley de 28 de diciembre de 1968 ha sido modificada por la de 28 de octubre de 1982; véase al -- respecto J. M. VERDIER "La presence..." cit. pág. -- 37 y s.s. y el número especial de Droit Social "Les reformes VIII" sobre el tema "Les syndicats dans -- l'entreprise après les lois Auroux" enero de 1984.

143. Desde una perspectiva sociológica véase la obra dirigida por C. ADAM "Representation et negotiation dans l'entreprise" Centre de Recherches en Sciences Sociales du Travail. Université "Paris-Sud". 1974.

144. Véase al respecto, el número especial de Droit Social dirigido por J. J. DUPEYROUX "Le nouveau -- droit des comités d'entreprise" nº 6, junio de 1983.
145. Véase con carácter general M. DESPAX "Conven - tions..." mise a jour 1974. cit. pág. 33 y s.s. Bre vemente en R. VATINET "La negotiation..." cit. pág. 675.
146. En este sentido M. DESPAX "Les accords de parti cipation" en Droit Social. Junio 1969. pág. 378 y - s.s. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 83.
147. "Le comité d'entreprise et la participation des salariés aux resultats des entreprises" en Droit So cial nº 7-8. 1977. pág. 26.
148. G. DUCHER "L'interesament des salariés aux bene fices des entreprises trois ans après l'entree en - vigueur de l'Ordenance de 17 aout 1967" en Droit - Social. Marzo 1972. pág. 152 y s.s.; en 1970 el por centaje de los acuerdos de participación negociados en el seno de los comités de empresa era del 83,05%.
149. Véase al respecto la crítica frontal efectuada en Droit Social nº 7-8 1977 "Les nouvelles..." cit. pág. 105 que considera "aberrante" que el comité -- de empresa pueda negociar un acuerdo; también en la pág. 26 del mismo número. M. DESPAX "Conventions.." mise a jour 1974. cit. pág. 36. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 82-83.
150. G. F. MANCINI "Le commissioni interne nel siste ma di relazioni industriali" en la obra a cargo del citado autor y de U. Romagnoli "Il diritto..." cit.

pág. 132. F. DURAN LOPEZ "La acción sindical..." --  
cit. pág. 41. G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 53.

151. Sobre los diferentes acuerdos habidos durante -  
dicho periodo, véase G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il -  
diritto..." cit. pág. 97. L. E. de la VILLA "La ---  
participación..." cit. pág. 77. G. GUIGNI "Dere -  
cho..." cit. pág. 53. Un análisis de las funciones  
de las comisiones internas en el acuerdo de 1953 en  
M. de CRISTOFARO "Le commissioni interne" en el volu  
men colectivo "Il diritto..." a cargo de G. F. Man -  
cini y U. Romagnoli, cit. pág. 123 y s.s. A. OJEDA  
AVILES "El control sindical..." cit. pág. 17 y s.s.  
y 43.
152. Véase al respecto la interesante obra de R. - -  
AGLIETA, G. BIANCHI y P. MERLI-BRANDINI "Revolution  
dans l'entreprise: le mouvement des delegues ou --  
vriers en Italie" Editions Economie et Humanisme. -  
Les editions ouvriers. 1972, con prólogo de F. Se -  
llier. U. ROMAGNOLI "Sviluppi recenti della contra -  
tazione aziendale: i delegati" en Rivista Trimestra  
le de diritto e procedura civile. 1970 pág. 615-626,  
recogido en la obra "Il diritto..." cit. a cargo de  
G. F. Mancini y U. Romagnoli, pág. 138 y s.s. Un am  
plio análisis en G. CENSI y otros en "Delegati e --  
consigli di fabbrica in Italia" Ed. Franco Angeli. -  
Milan 1973. G. GIUGNI "Derecho..." cit. pág. 55 y -  
s.s.; del mismo autor "Tendencias recientes de la -  
negociación colectiva en Italia" en RIT. 1971-2. --  
pág. 355 y s.s. G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il diri -  
tto..." cit. pág. 99.
- Véase también G. GUIGNI "Il sindacato fra con -  
trati e riforme. 1969-1973" De Donato. 1973, pág. 9  
y pág. 80 y s.s. E. GHERA "Linee di tendenza della  
contattazione sindacale 1967-1971" publicado en el  
volumen "Sindacato, classe, società" dirigido por -  
E. Bartocci. Edizioni Cedam. Padova. 1975, pág. - -  
288 y s.s. G. F. MANCINI "Lo statuto dei lavoratori

dopo le lotte operaie del 1969" en el mismo volumen, pág. 315 y s.s. Y. BENOT "L'autre Italie. 1968-1976" F. Maspero. Paris 1977, pág. 85 y s.s. desde una -- perspectiva descriptiva y, finalmente, valorativa. G. COUFFIGNAL "Les syndicats italiens et la politique" Presse Universitaire de Grenoble. 1978, pág. 119 y s.s.

Y por último, F. DURAN LOPEZ "La acción sindi - cal..." cit. pág. 52 y s.s. del mismo autor "Organi zación y acción..." cit. pág. 163 y s.s. M. C. PALOMEQUE LOPEZ "Acotaciones sobre el movimiento obre ro y sindical" en RES nº 31. 1974-2. pág. 67 y s.s. y, en especial, pág. 74 y s.s. Iura Europa. Italia. 40.52. L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 80 y s.s.

153. R. AGLIETA y otros "Revolution..." cit. pág. -- 103 al analizar el desarrollo de una experiencia -- concreta. M. RIVA "Luciano Lama: sobre el sindica - to" Colección "Primero de mayo" Ed. Laia. Barcelona. 1976, pág. 52 y s.s. A. OJEDA AVILES "El control -- sindical..." cit. pág. 52-53.

154. Por todos, G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 58.

155. Por todos, véase el volumen colectivo "Le nuove strutture del sindacato" en Franco Angelico Editore. 1975.

156. G. GUIGNI "Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973" De Donato 1973. pág. 12 y 104. G. F. MANCINI "Lo Statuto..." cit. pág. 327 y s.s. analizando el ensamblaje entre el movimiento de delegados y el sindicato en el sector metalmecánico. F. SELIER en el prólogo a la obra "Revolution..." cit. pág. -- 23. L. E. de la VILLA "La participación..." cit. -- pág. 81. A. OJEDA AVILES "El control sindical..." - cit. pág. 52-53.

157. T. TREU "L'organizzazioni sindacale" Giuffr . Milán. 1970. pág. 203, también recogido en el volumen colectivo "Il diritto..." cit. dirigido por G. F. Mancini y U. Romagnoli, pág. 111 y s.s.; el citado autor alude a la ambigüedad de la situación de los delegados. La misma idea en U. ROMAGNOLI "Sviluppi..." cit. pág. 623. Véase también F. DURAN LOPEZ "La acción sindical..." cit. pág. 52 y s.s. y 88; del mismo autor "Organización y acción..." cit. pag. 164.
158. R. AGLIETA y otros "Revolution..." cit. pág. -- 109.
159. Ibidem pág. 118. X. BLANC JOUVAN "La negotia -- tion..." cit. pág. 724-725. G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il diritto..." cit. pág. 99. L. CAMPS RUIZ y -- otros "Fundamentos..." cit. pág. 118 y s.s. L. E. -- de la VILLA "La participación..." cit. pág. 52. M. LUDEVID ANGLADA "El sindicato..." cit. pág. 78, 174 y s.s.
160. G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 55-56. R. -- AGLIETA y otros "Revolution..." cit. pág. 112. G. -- GHEZZI y U. ROMAGNOLI "Il diritto..." cit. pág. 99. A. OJEDA AVILES "El control sindical..." cit. pág. 49.
- Véase también F. DURAN LOPEZ "La acción sindi -- cal..." cit. pág. 45 y s.s. L. E. de la VILLA "La -- participación..." cit. pág. 77-78. L. CAMPS RUIZ y otros "Fundamentos..." cit. pág. 109 y s.s. N. F. -- DUFTY "Cambios..." cit. pág. 48.
161. G. GUIGNI "Tendencias recientes..." cit. pág. -- 373. N. ALIPRANTIS "La nature..." cit. pág. 800. -- L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. -- 76.

162. G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 56-57.

163. T. TREU "l'organizzazione..." en el volumen colectivo "Il diritto..." dirigido por G. F. Mancini y U. Romagnoli, cit. pág. 116.

164. También pueden actuar como sujetos negociales - determinados órganos de significación colectiva diferentes a los consejos de delegados y a las secciones sindicales de empresa, como los propios delegados obreros -tal como sucedió, de modo especial, a lo largo del otoño caliente de finales de la década de los sesenta y aún sucede- los comités unitarios de base u otros sujetos más o menos articulados que ejercen tal función, como coaliciones o grupos ocasionales habilitados por los trabajadores para negociar colectivamente al expresar y defender un interés colectivo.

165. B. C. ROBERTS y S. ROTHWEL "Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en el Reino Unido" en O.I.T. "La negociación colectiva en países industrializados..." cit. pág. 427 y s.s.

L. E. de la VILLA "La participación..." cit. -- pág. 53. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 61.

Véase al respecto los artículos 44 y s.s. de la ley de 5 de agosto de 1971.

166. K. COATES y T. TOPHAM "El nuevo sindicalismo -- (el control obrero) "Ed. Zero. 1973 pág. 76 y s.s. "Relaciones laborales en Inglaterra. Informe Donovan" Ed. Zero. 1971, pág. 45 y s.s. L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 53 y s.s. M. LU DEVID ANGLADA "El sindicato..." cit. pág. 79 y s.s. A. CAREW "Democracia y gobierno de los sindicatos europeos" Ediciones Felmar. 1976, pág. 107.

167. Véase al respecto la ley de 20 de julio de 1959 sobre consejos de salarios (S.L.G.B.2), modificada por las leyes de 31 de julio de 1974 sobre relaciones de trabajo y por la de 12 de noviembre de 1975 sobre protección del empleo.

Sobre la conversión de los intereses consultivos en negociaciones, véase S. W. LERNER "Acuerdos y negociaciones colectivas a nivel de fábrica y a nivel nacional en la industria mecánica británica" en RIT, vol. 69 nº 1. 1964, pág. 10.

168. En Gran Bretaña existe lo que se da en llamar un sistema de negociación dual en virtud del cual hay una marcada diferencia entre la negociación formalizada llevada a cabo por los sindicatos y las asociaciones empresariales en los ámbitos supraempresariales y la negociación informal desarrollada al nivel de la empresa o en un ámbito inferior a ella y donde se conoce una elevada versatilidad en las fórmulas de representación y de acción colectiva. Pese a esto último suelen ser los mencionados órganos -delegados de taller y comités formados por ellos- quienes negocian los convenios colectivos en tales ámbitos. Véase al respecto "Relaciones..." cit. pág. 46 y s.s. B. C. ROBERTS y S. ROTHWEL "Tendencias recientes..." cit. pág. 410 y s.s. L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 53. X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. 722 y s.s. M. LUDEVID ANGLADA "El sindicato..." cit. pág. 80 y 90. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 105. J. SCHREGLE "Las relaciones laborales en Europa occidental. Algunas cuestiones de actualidad" en RIT, enero de 1974, pág. 8 y 9.

169. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 111 pone de relieve las resistencias del Trade Union Congress a la creación de órganos de representación no sindicales de los trabajadores. Véase también F. VALDES DAL-RE "Democracia industrial en Europa: balance de



un debate" en Estudios en homenaje del profesor Bayón, cit. pág. 508 desde la perspectiva de la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. El llamado Informe Bullock de 1977 se movía también en la línea de un solo canal -sindical- de representación de los trabajadores en las empresas

Véase también E. ROJO TORRECILLA "Consideraciones en torno al modelo británico de negociación colectiva", comunicación presentada al I Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga 1980, I. F. pág. 15 y s.s.

170. X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. - 722.

171. H. CLEGG "Trade Unionism under Collective Bargaining." Basil Blackwell. Oxford. Social Science - - Research Council. 1976, pág. 12, da para 1973 una - tasa de sindicación del 50%. Véase también J. L. -- GUINEA "Los sindicatos en la Europa de hoy" Ibérico Europea de Ediciones. 1977, pág. 248. J. SALVADOR y F. ALMENDROS "Panorama del sindicalismo europeo" -- Ed. Fontenella. Barcelona. 1972, tomo I, pág. 59.

172. "Relaciones..." cit. pág. 28 y s.s. J. D. REY - NAUD "Problemas..." cit. pág. 145 y 146.

173. Dicha tendencia produce en aquellos modelos comparados que admiten una dualidad de sujetos de - representación en la empresa -pues si sólo existe - el cauce sindical el problema no se plantea al ser los sujetos sindicales los que protagonizan toda la acción colectiva con independencia que ésta sea for - mal o informal- un debilitamiento del esquema for - malmente establecido y una mayor o menor invasión - en el terreno de las atribuciones negociales de los

sujetos sindicales; al respecto es irrelevante que los comités o consejos de empresa tengan una composición mixta -esto es, que cuenten con representantes de los trabajadores y de los empresarios- o que, por contra, tengan una composición única, es decir, que estén formados sólo por los primeros, pues la variación es puramente formal y no de fondo al producirse la negociación informal en el seno del comité en el primer caso, y entre el comité y el empresario en el segundo.

174. Así, por ejemplo, en la negociación informal llevada a cabo por los sujetos colectivos en la Administración Pública, pese al reconocimiento formal y exclusivo de funciones de carácter participativo. Véase J. LOPEZ GANDIA "Los acuerdos colectivos en la relación de empleo público (Modelos de Derecho Comparado)" IES. 1981, pág. 63 y s.s. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 117 y s.s. T. SALA FRANCO "La libertad sindical y los empleados públicos" Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla. 1972, pág. 78 y s.s. L. ORTEGA "Los derechos sindicales de los funcionarios públicos" Ed. Tecnos. 1983. - - pág. 215 y s.s.

175. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 81. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 178.

176. La actividad negocial de las comisiones internas fué tan intensa que MANCINI ha llegado a afirmar que un 51% de los convenios de empresa fueron negociados por ellas en 1957, cifra que descendió a un 35% en 1961; en su artículo "Le commissioni interne..." cit. pág. 137. G. GUIGNI "Derecho..." - - cit. pág. 207. M. GRANDI "I soggetti del contratto collettivo di impresa" en Rivista di Diritto del Lavoro. 1964. pág. 96 y s.s. A. OJEDA AVILES "El control..." cit. pág. 20 y 47. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 59.

Véase también J. de GIVRY "Los acuerdos de em - presa tipo Renault en Francia" RIT 1960 n<sup>o</sup> 3 pág. - 240- 269; del mismo autor, "Impresiones de una mi - sión de algunas empresas de Francia" RIT. 1957 n<sup>o</sup> 5 pág. 469-495. M. GARCIA FERNANDEZ "El convenio..." cit. pág. 81. W. ALBELDA "Tendencias recientes de - las negociaciones colectivas en los Países Bajos" - en OIT "La negociación colectiva en los países in - dustrializados..." cit. pág. 390.

177. G. ADAM y otros "La negotiation..." cit. pag. - 59 y s.s. G. GUIGNI "Tendencias..." cit. pág. 358 y s.s.; del mismo autor "Derecho..." cit. pág. 204 y s.s. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 135 y s.s. N. ALIPRANTIS "La nature..." cit. pág. 794 y s.s. OIT "Tendences..." cit. pág. 32 y s.s.

178. F. SELLIER en el prólogo a la obra de R. AGLIE- TA "Revolution..." cit. pág. 20-21. G. GUIGNI "Ten- dencias..." cit. pág. 362. A. STURMTHAL "Consejos - obreros" Ediciones de bolsillo. Ed. Fontanella. Bar- celona. 1971, pág. 103.

Al igual que la ausencia de implantación de los sindicatos en las empresas fué paliada por su paula- tina e indirecta presencia en los órganos de repre- sentación unitaria, también la falta de un desarro- llo propio y específico de la unidad contractual de empresa fué soslayada de modo muy parcial y limita- do por una tímida actividad negocial desempeñada -- por los mencionados órganos, pues, por lo común, no hubo una aceptación generalizada de tal tendencia, sino sólo un desarrollo irregular al darse especial- mente en las grandes empresas; el hecho de que los años cincuenta y sesenta fueran, en general, años - de expansión económica contribuían a que hubiera un margen para que las empresas concedieran ventajas - por encima de lo contenido en los convenios de rama.

179. F. DURAN LOPEZ "La acción..." cit. pág. 49. Véase también H. LESIRE-OGREL "Le syndicat dans l'enterprise" Ed. SEUIL. París 1967, pág. 19 y s.s. y 35 y s.s.
180. En particular de la CISL; véase F. DURAN LOPEZ "La acción..." cit. pág. 45. A. OJEDA AVILES "El control..." cit. pág. 20 y 26.
181. M. de CRISTOFARO "Le commisionni..." cit. pág. 125.
182. Por todos G. ADAM y otros "La negotiation..." cit. pág. 67 y s.s. y J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 145 y s.s. X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. 718 y s.s.
183. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 178.
184. G. ADAM "La negotiation collective..." cit. pág. 426-427. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 423 se refiere a que asistimos a "una época de robustecimiento sorprendente de las representaciones unitarias, fenómeno del cual suministra Francia el ejemplo paradigmático". L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 56 en el mismo sentido. Véase también J. D. REYNAUD "Les syndicats..." cit. Tomo I, pág. 242 y "Les nouvelles attributions..." cit. - especial de Droit Social nº 7-8. 1977, cit. pág. -- 120. Véase también para Francia, M COHEN "Les nouvelles fonctions économiques des comités d'enterprise". Droit Social nº 3, marzo de 1983, pág. 165 y s.s. J. D. REYNAUD "Les syndicats, les patrons et l'Etat. Tendances de la negotiation collective en France" Editions Economie et humanisme. Les editions ouvrières. Paris. 1978, pág. 103 y s.s.

185. Valgan como ejemplo sin ánimo exhaustivo la ley francesa de 28 de octubre de 1982 sobre desarrollo de las instituciones representativas del personal, la holandesa de 5 de julio de 1979 sobre consejos de empresa, la alemana de 15 de enero de 1972 sobre organización de empresas, la austriaca de 14 de diciembre de 1973 sobre relaciones colectivas de trabajo, la portuguesa de 12 de septiembre de 1979 sobre comisiones de trabajadores, la luxemburguesa de 6 de mayo de 1974 sobre comités mixtos, la finlandesa de 22 de septiembre de 1978 sobre cooperación en la empresa, las Arretés Royales belgas de 12 de septiembre de 1972, de 5 de septiembre de 1974 en aplicación a la empresa de la ley de 20 de septiembre de 1948 sobre organización de la economía y haciendo obligatorios sendos acuerdos colectivos suscritos en el seno de Consejo Nacional del Trabajo de 9 de marzo de 1972 y 25 de julio de 1974, respectivamente, así como la Arreté Royal de 27 de noviembre de 1973 sobre informaciones económicas y financieras a proporcionar al comité de empresa, así como el acuerdo interconfederal danés de octubre de -- 1970.

186. Véase su texto en la obra "Informe Auroux. La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia". Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1983; en concreto, sobre el robustecimiento del comité de empresa, pág. 71 y s.s. y el Anexo nº 3 acerca del reforzamiento de las instituciones representativas del personal, pág. 121 y s.s. Véase también, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "El contenido de la reforma laboral socialista en Francia" en la obra anteriormente citada, pág. 39 y s.s. M COLINA ROBLEDO "Política social, relaciones industriales y relaciones laborales en Francia" En Documentación Laboral nº 7, -- 1973, pág. 67 y s.s.

187. J. D. REYNAUD "Les syndicats..." cit. tomo I, -

pág. 196. "Les nouvelles attributions..." especial - en Droit Social nº 7-8. 1977, cit. pág. 21.

188. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 148.

189. Hay una amplia coincidencia en torno a esta -- apreciación; valgan como ejemplos G. ADAM "La negotiation collective..." cit. pág. 438 y, de modo especial, pág. 449 en las que el autor desarrolla la idea de la atenuación de las diferencias entre la -- negociación y la consulta. X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. 727-728. J. SCHREGLE "La negotiation..." cit. pág. 209. "Les nouvelles attribu -- tions..." especial de Droit Social nº 7-8 1977, cit. pág. 21-22 se extiende sobre la oposición artificial entre la consulta y la negociación y, también, pág. 121. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 114. -- D. WEIS "Les relations..." cit. pág. 83 y 153. Y. DE LAMOTE "Perspectives de la cooperation employers -- travailleurs dans l'entreprise" OCDE. 1972, pág. 235. M. RODRIGUEZ-PIÑERO en el prólogo a la obra de J. -- Cuevas López "Estructura..." cit. pág. 15. R. VATINET "La negotiation..." cit. pág. 676-677 afirma -- con claridad que todo incremento de los derechos -- consultivos del comité tendría como resultado el aumento de la negociación, convirtiéndolo en un órgano de negociación permanente, pues ésta "parece -- como la prolongación natural de la consulta". J. -- SCHREGLE "Las relaciones laborales..." cit. pág. -- 7-8.

190. "La negotiation collective..." cit. pág. 449.

191. "Problemas..." cit. pág. 116; la misma idea en la obra del citado autor "Les syndicats..." cit. -- tomo I, cit. pág. 243.

192. Valga como ejemplo el caso francés, en concreto los artículos del Código de Trabajo L. 212-4-1 en materia de horarios individualizados de trabajo, -- L. 212-4-2 en materia de horarios de trabajo reducidos y L. 321-3 y s.s. en materia de despidos por motivos económicos de carácter estructural o coyuntural (véase sobre este punto lo dispuesto por la ley de 28 de octubre de 1982 sobre desarrollo de las -- instituciones representativas de personal, en concreto, lo referente al artículo L. 432-1). Véase al respecto, "Les nouvelles attributions..." especial de Droit Social nº 7-8, 1977, cit. pág. 103 y s.s. y una relación de sus competencias legales en pág. 97-98. M. COHEN "Les nouvelles fonctions..." cit. -- pág. 169 y s.s. R. VATINET "La negotiation..." cit. pág. 677.

La ley holandesa de 5 de julio de 1979 es también un buen exponente de lo afirmado; véase los artículos 23 y s.s. y, de modo especial, lo dispuesto en el artículo 27.

193. Valgan como ejemplos el artículo L. 422-1 del -- Código de Trabajo francés de acuerdo con la numeración dada por la ley de 28 de octubre de 1982, ya citada, el artículo 80.1 de la ley alemana de 15 de enero de 1972 y el artículo 89.2 de la ley austriaca de 14 de diciembre de 1973. M. REICHEL "Tendencias recientes..." cit. pág. 194.

194. J. D. REYNAUD "Problemas..." cit. pág. 114. -- X. BLANC-JOUVAN "La negotiation..." cit. pág. 727.

Esta invasión en las competencias de los sindicatos no se plantea, por otra parte, en términos excesivamente conflictivos, pues el hecho de que en la República Federal Alemana haya una organización sindical ampliamente mayoritaria --la D.G.B.-- hace -- que el problema de la complementariedad entre la actividad negocial de los consejos de empresa y de -- los sindicatos se suavice en extremo; la hegemonía

de tal confederación coadyuva a que el reparto de -  
materias entre unos niveles de negociación y otros  
y, consecuentemente, entre los sujetos sindicales y  
los de representación unitaria vaya por cauces, por  
lo común, pacíficos, dado que se produce una evidente  
relación entre los sindicatos y unos órganos profu  
ndamente sindicalizados de hecho.

195. "Les nouvelles attributions..." cit. especial de  
Droit Social nº 7-8. 1977, pág. 121.

196. M. RODRIGUEZ-PIÑERO en el prólogo a la obra de  
J. Cuevas López "Estructura..." cit. pág. 15-16.

197. J. D. REYNAUD "Les syndicats..." cit. tomo I, -  
pág. 242.

198. J. SCHEREGLE "Las relaciones laborales..." cit.  
pág. 7.

199. El preámbulo del proyecto de ley del E.T., que,  
como es sabido, no figura en el texto definitivo de  
la norma, vertía algunas ideas de interés para la -  
comprensión del alcance dado a la participación de  
los trabajadores en las empresas y, pese a su no incl  
usión en el texto aprobado, conserva en este punto  
plena virtualidad y esclarece el propósito de la  
norma. Así, en dicho preámbulo, se hacía mención a  
que "Las funciones del Comité son acordes con la --  
realidad social de este país y de las orientaciones  
del movimiento laboral europeo referido a la partici  
pación", idea reiterada al decir que el trabajado  
dor no debe ser un mero sujeto contractual, sino --  
"participante activo en la gestión de la empresa" -  
y, por último, que el Estatuto es respetuoso con --  
las actuales orientaciones del movimiento sindical  
europeo, que oscila entre la participación contractu  
al o institucional.



El E.T. pretendió efectuar, de este modo, una labor de síntesis entre dos modalidades de participación a la hora de definir las competencias de los órganos de representación en la empresa: la contractual -lo que supone admitir, consecuentemente, la posibilidad del conflicto- y la institucional -que puede suponer una mayor implicación de los trabajadores en la empresa, si bien el propio preámbulo citado trata de conjurar cualquier veleidad colaboracionista al afirmar que no puede entenderse "que ello implique la integración en la misma"-.

200. De ahí que F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 72 se refiera a la fórmula "extra vagante" adoptada por el Derecho español en relación al Derecho comparado. Ello da pie a que J. CUEVAS LOPEZ "Estructura..." cit. pág. 27 y s.s. cuestiona la idea tradicional de la participación y admita de modo expreso la existencia de la "participación reivindicativa". Sobre las acepciones de la participación, véase L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 19 y s.s., partiendo de la extrema equivocidad del término. Por su parte, J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 469 mantiene que se ha seguido el modelo francés en materia de representación colectiva en la empresa con la notable diferencia que supone el atribuir al comité y a los delegados de personal poderes directos de negociación.

201. En el prólogo a la obra de J. Cuevas López "Estructura..." cit. pág. 10; la misma idea está recogida también en M. RODRIGUEZ-PINERO "El sindicato..." cit. pág. 61 y s.s., si bien la afirmación es anterior al E.T.

Por su parte, N. ALIPRANTIS "La nature..." cit. pág. 804 mantiene que "la capacidad de negociación colectiva de los grupos sindicales (públicos o privados) es excepcional. Allí donde existe, o bien se

explica por factores históricos específicos de los países de referencia o bien se ha introducido para paliar la carencia de organizaciones profesionales".

### CAPITULO III

#### ANALISIS DE LA PROBLEMÁTICA SUSCITADA POR LOS SUJETOS CAPACITADOS PARA NEGOCIAR CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA O AMBITO INFERIOR A ELLA

1. ANALISIS ESPECIFICO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE --  
LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA

Una vez que se ha efectuado la valoración global de la opción estatutaria del artículo 87.1 del E.T. - procede detenerse en el análisis particularizado de - la problemática suscitada por la atribución de capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior a cada uno de los sujetos capacitados para ello y así, en primer lugar, me centraré, en las cuestiones que, a mi juicio, plantea el reconocimiento a favor de los órganos de representación unitaria. Como es sabido, el artículo citado otorga tal capacidad al comité de empresa y a los delegados de personal en su caso, esto es, la reconoce a los dos órganos regulados por el título II del E.T.; dada la particularidad de cada uno de los órganos mencionados y los diversos problemas que la atribución a cada uno - de ellos comporta, se impone, por una parte, efectuar un análisis diferenciado de ambos, y de ahí que se -- proceda, primeramente, al estudio de los diferentes - aspectos planteados en torno a los comités de empresa; a continuación, trataré la problemática que suscita la capacidad convencional otorgada a los delegados de personal y, posteriormente, analizaré los términos en que el E.T. ha regulado la hipotética capacidad negocial de los comités intercentros.

Ciertamente, se trata de efectuar un análisis de las diversas cuestiones que la atribución de la capacidad negocial a los órganos de representación unitaria plantea, una vez que se ha procedido a hacer una valoración de fondo sobre la solución dual y extremadamente peculiar adoptada por el E.T. en la materia -- que nos ocupa; de ahí que se vayan desgranando uno a uno los problemas concretos que, en mi opinión, el -- ejercicio de la capacidad negocial suscita y se aborde el tema de modo directo sin referencia a aspectos tan genciales o colaterales.

#### 1.1. EL COMITE DE EMPRESA

El párrafo primero del artículo 87.1 del E.T. -- formula escuetamente la capacidad negocial del comité de empresa sin que el título III del E.T. contenga -- una previsión específica sobre las reglas que han de presidir la actuación de los comités de empresa en ma--teria de ejercicio de capacidad negocial; esta falta de detalles se explica fácilmente por la minuciosa re--gulación efectuada por el título II de la mencionada norma, al que, necesariamente, ha de acudirse. Ello -- ha hecho innecesario que el título III del E.T. y, en particular, sus artículos 87 y 88 fijaran una norma -- similar a la establecida para las representaciones -- sindicales en los propios convenios de empresa en el

párrafo segundo de su artículo 87.1 y a lo previsto - en sus artículos 88.1 párrafo 2º para "los sindicatos, federaciones o confederaciones" en los convenios de - ámbito superior al de la empresa. Un detenido análi - sis de los dos artículos citados evidencia que no hay en ellos una regla específica aplicable a los comités de empresa en el sentido de exigir determinadas mayo - rías para que los mismos puedan negociar válidamente un convenio colectivo de eficacia general; no obstan - te, no se trata de un vacío legal que suponga la ine - xistencia de una representación cualificada para los órganos citados o un cabo suelto dejado por la norma estatutaria.

De ahí que hayan de aplicarse, también en el - - ejercicio de la negociación colectiva, las reglas ge - nerales sobre la constitución y la conformación de vo - luntades de los comités de empresa, contenidas en el título II del E.T., lo que trae como consecuencia que sea un requisito imprescindible y obligado que su ac - tuación sea colegiada; los comités de empresa son ór - ganos representativos y colegiados del conjunto de -- los trabajadores de una empresa o centro de trabajo - -según dispone el artículo 63.1 del E.T. (1)- siempre que actúen "por decisión mayoritaria de sus miembros" -conforme a lo establecido por el artículo 65.1 de la citada norma, que, si bien va referido a la capacidad procesal, ha de entenderse aplicable a todas y cada -

una de sus actuaciones (2)- siendo tales artículos el sustrato sobre el que se construye la mención efectuada por el artículo 87.1 a los comités de empresa.

Por consiguiente y en primer lugar, las reglas - configuradoras de los comités de empresa se proyectan con claridad sobre su obligada actuación en la materia que ahora nos ocupa, como no podía ser de otro modo, ya que un elemental principio de congruencia conduce a la exigencia de unos criterios comunes en el desempeño de las diversas atribuciones que tienen encomendadas. Tal remisión suple la aparente laguna y constituye, en última instancia, la garantía de que la negociación llevada a cabo por los comités de empresa se adecúa a la premisa de la representación cualificada exigida, como en su momento se puso de relieve, como una de las condiciones previas para que los convenios colectivos alcancen la eficacia general establecida por el E.T.

De acuerdo con lo expuesto, la atribución de la capacidad negocial se hace al órgano como tal y no a una parte del mismo (3), por lo que no cabe fragmentarlo y conceder aquélla una parte de sus miembros --por ejemplo, a los elegidos a través de determinado colegio electoral- pues ello atentaría contra el principio básico, que rige la actuación de los comités de empresa, como en su momento se verá con mayor detalle.

El requisito de la colegialidad se traduce, por otra parte, en la exigencia de mayoría simple de sus miembros en todas y cada una de sus actuaciones, si bien resulta de interés destacar la idea mantenida por el T.C.T. (4) relativa a que el cómputo de la mayoría no debe efectuarse en relación a los miembros del comité que siguen como tales tras una dimisión de una parte del mismo, sino que es preciso que se tengan en cuenta el número de miembros teóricamente posibles del referido órgano, pues, de lo contrario, el convenio puede carecer de validez en el supuesto de que no se alcancen las mayorías legalmente requeridas para su actuación colegial y para la aprobación de los convenios colectivos. Ahora bien, y salvo que en sus reglamentos de funcionamiento, contemplados en el artículo 66.2 del E.T., se exijan mayorías diferentes para la adopción de determinados acuerdos (5), la necesaria observancia de la referida mayoría simple no exime del cumplimiento de determinados quorums superiores establecidos por el propio E.T. en materia de negociación colectiva -o, incluso, en otras materias reguladas por el mismo (6)-, como la previsión contenida en su artículo 89.3 relativa a la exigencia del voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las representaciones presentes en la comisión negociadora del convenio; esta norma se superpone a las reglas generales sobre la adopción de decisiones en el seno del comité de empresa, puesto que, sin perjuicio de -



las precisiones que se efectuarán con posterioridad, aquélla se aplica "en cualquier caso" sin excepcionar supuesto alguno.

De este modo, los comités de empresa pueden proceder conforme a los principios de la mayoría simple en todas las actuaciones relativas a la negociación colectiva, salvo en una. Así, necesitarán de aquélla por ejemplo, para denunciar un convenio colectivo, para acordar la presentación de una plataforma reivindicativa dada, para comunicar a los empresarios su voluntad de iniciar la negociación del convenio o bien para adoptar, en su caso, un acuerdo de convocatoria de huelga una vez que el Tribunal Constitucional declarara inconstitucional los rígidos quorums fijados por el artículo 3.2. del D.L.R.T. (7); sólo cuando se trata de los acuerdos adoptados en el seno de la comisión negociadora, la mayoría exigida se cualifica al exigirse el sesenta por ciento.

En segundo lugar, cabe decir que el comité de empresa es, en todo caso, la parte del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.1 del E.T., si bien puede suceder que no todos sus miembros puedan estar presentes en la comisión negociadora del convenio, como consecuencia de la limitación numérica prevista por su artículo 88.2; en efecto, de la comparación de las reglas sobre el número de miem-

bros de los comités de empresa -fijado en su artículo 66.1 en una cantidad que oscila entre cinco y setenta y cinco- con el límite máximo de componentes de la comisión negociadora -doce miembros- se colige que, en los centros de trabajo o empresas con más de doscientos cincuenta y un trabajadores fijos -y, por consiguiente, con trece o más miembros del comité-, será preciso que el mencionado órgano elija de su seno los miembros que van a formar parte de la comisión negociadora de un convenio dado (8). Tal designación corresponde, como es lógico, al propio comité de empresa, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 88.2 del E.T., como una de las "partes negociadoras" del convenio en cuestión y tal reducción no atenta a la naturaleza ni a las reglas que, con carácter general, conforman su válida actuación, al tratarse únicamente de adecuar el número de miembros del comité a las exigencias del proceso negociador (9). La designación de los miembros del comité que van a formar parte de la comisión negociadora -que lógicamente habrán de ser miembros del mismo (10)- no requiere mayor formalidad (11), por lo que bastaría una mera aceptación tácita o, en su caso, un acuerdo expreso en tal sentido recogido en la correspondiente acta.


Podría traerse en este punto a colación la diferencia entre atribución de la capacidad negocial y --ejercicio concreto de la misma --y el artículo 88.2 --

del E.T. lo corrobora-, correspondiendo la primera al comité como tal y el segundo a los miembros designa -- dos en representación suya.

En cualquier caso, no negocia una entidad distin -- ta del comité, como algún autor señala (12), sino, -- más bien, una delegación del mismo designada en el se -- ño de aquél; la atribución originaria y propia de la capacidad lo es en favor del comité que delega el -- ejercicio concreto en algunos de sus miembros.

En tercer lugar, la libertad concedida a las par -- tes de un convenio para que determinen las personas -- que han de formar parte de la comisión negociadora -- del mismo supone, que, en este punto, el E.T. ha sido respetuoso con su autonomía, pero plantea un serio -- problema en el caso que nos ocupa; en concreto, la -- ausencia de definición legal en torno al sistema de -- elección de los miembros del comité de empresa que -- van a formar parte de la comisión negociadora, lo -- que, en la práctica, significa que podría optarse en -- tre el sistema proporcional y el mayoritario. Cierta -- mente, tal cuestión ha de resolverse en el ámbito de la autonomía de los propios comités --bien en sus re -- glamentos, bien como consecuencia de la adopción de -- acuerdos precisos sobre tal eventualidad-. Ahora bien, como el T.C.T. ha manifestado (13), no se deriva de -- la ley el seguimiento del criterio proporcional en el

reparto de puestos en la comisión negociadora, pues -  
lo exigido se limita únicamente a que el comité actúe  
conforme a sus reglas propias de funcionamiento, lo -  
que, en mi opinión, puede traer como inevitable conseque  
cuencia que en aquélla hubiera sólo representantes de  
la opción u opciones mayoritarias presentes en el men  
cionado órgano y no de las minoritarias en proporción  
a su respectiva fuerza (14).



Tal posibilidad ha de criticarse abiertamente, -  
pues, a mi juicio, hubiera sido más acertado una indica  
ción legal en el sentido de que la presencia en la  
comisión negociadora debería atenerse a las reglas de  
la proporcionalidad. Ciertamente, el vacío legal en -  
esta materia guarda algún paralelismo con lo que sucede  
en los convenios colectivos supraempresariales con  
con la importante salvedad de que en éstos se asegura  
en todo caso la presencia de los sujetos que superen  
los requisitos de representatividad individualizada -  
exigidos en el artículo 87.2 del E.T.; en concreto, -  
el sentido del artículo 87.3 es el de conferir a los  
sindicatos, federaciones y confederaciones que cumplan --  
los requisitos de referencia el derecho a formar  
parte de la comisión negociadora, sin que, en ningún  
caso, se garantice una presencia proporcional a su --  
respectiva representatividad. La principal crítica --  
que, a mi modo de ver, puede efectuarse a la falta de  
definición legal sobre la materia que nos ocupa propo -

viene de la consideración del sistema proporcional como más acorde con las reglas del juego democrático y más adecuado a la propia composición y a la naturaleza del comité de empresa, por lo que debería trasl-- darse la relación de fuerzas existente en su seno a la comisión negociadora del convenio, en la que ten- drían cabida tanto las opciones mayoritarias como las minoritarias en aras a un elemental principio de respeto a las minorías; además, la solución adoptada por el E.T. en este punto contrasta con el criterio pro- porcional mantenido por su artículo 63.3 en materia - de designación del comité intercentros entre los componentes de los distintos centros de trabajo (15).

Y, por último, cabe admitir que, en el caso de - que el comité de empresa tenga que designar representantes en la comisión negociadora por rebasar el núme- ro máximo permitido, aquél será soberano para confe- rir un margen de maniobra mayor o menor, esto es, podrá fijar directrices concretas acerca del modo de -- abordar las diversas cuestiones que se susciten a lo largo de la negociación del convenio (16); ahora - - bien, la sujeción a tales pautas pertenece a la esfe- ra de la autonomía interna de que gozan los referidos órganos y es en ese ámbito donde, eventualmente, ha- brán de exigirse responsabilidades por la desadecua- ción a aquéllas. La adopción de acuerdos en la comi- sión negociadora es competencia de los miembros del -

comité de empresa presentes en ella, pues el artículo 89.3 del E.T. es claro al respecto al establecer que se exige el sesenta por ciento de cada una de las dos "representaciones", esto es, no es preciso que sea el comité, como sujeto capacitado para negociar, quien dé su aprobación a los acuerdos del convenio, sino -- que basta que la den sus representantes en la citada comisión, teniendo adoptados aquéllos por dicho órgano y siendo, desde un punto de vista jurídico, vinculante el convenio que resulte, aún en el supuesto de que se haya producido una extralimitación respecto de las directrices marcadas por el comité. Y ello sin -- perjuicio, claro está, de las responsabilidades de indole interna que, en uso de su autonomía y dentro de su margen de atribuciones, pueda exigir el comité de empresa a los miembros del mismo que hayan participado en la negociación del convenio o de la eventual revocación de los mismos llevada a cabo por los trabajadores que les eligieron.

#### 1.2. ANALISIS ESPECIFICO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE LOS DELEGADOS DE PERSONAL

El artículo 87.1 párrafo primero del E.T. otorga, también, como es sabido, capacidad para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a -- los "delegados de personal, en su caso". Destaca, al

igual que sucedía con los comités de empresa, que, en ningún momento, los restantes artículos del título -- III del E.T. aluden a los principios que han de regir la actuación negocial de los delegados de personal, -- ya que, únicamente, se contiene la escueta mención -- del artículo 87.1, párrafo primero, por lo que habrá de remitirse nuevamente a los principios comunes a -- los mismos contenidos en el título II; el planteamiento en este punto es similar al efectuado por el citado artículo con los comités de empresa, como ya se -- vió en su momento, ya que sólo hay en él una mención nominal a ambos órganos de representación unitaria -- sin mayor especificación al respecto.

En efecto, no se encuentra ni en el artículo 87 ni en el 88 del E.T. una sola alusión a las reglas -- que han de presidir su actuación en la negociación collectiva ni ulteriores precisiones acerca de los convenios que los delegados de personal pueden pactar; la razón es muy simple: tales artículos a diferencia de lo que sucede con las representaciones sindicales o, en los ccnvenios supraempresariales, con los sindicatos, federaciones o confederaciones, se constituyen -- sobre la certeza de que los órganos de representación unitaria ya han sido regulados por el propio E.T. y -- que, por ello, ya en su título II han quedado suficientemente claros los principios rectores de su válida actuación.

El análisis de la atribución de la capacidad negociadora a los delegados de personal revela, en primer lugar, que el E.T. no ha seguido un criterio restrictivo al no haberles hurtado la referida capacidad y al situarlos en esta importante atribución los ha situado al nivel de los otros órganos de representación unitaria (17); esto es, así como hay un cierto número de competencias que son reconocidas a los comités de empresa pero no a los delegados de personal, en materia de capacidad de negociación de convenios colectivos de empresa o ámbito inferior, el E.T. ha seguido un criterio común. Una solución diversa hubiera relegado a los delegados de personal a una posición de -- evidente marginalidad y hubiera privado al elevadísimo número de empresas con un sólo centro de trabajo -- con menos de cincuenta trabajadores fijos e, incluso, a los centros de trabajo por debajo del citado número de la posibilidad de tener un convenio colectivo estatutario propio.

Además, si se tiene en cuenta la imposibilidad -- de que las representaciones sindicales de empresa pacten convenios colectivos de eficacia general aplicables tan sólo a las referidas unidades, como en su -- momento se verá con detalle, se valorará la importancia del reconocimiento de la capacidad negociadora de -- los delegados de personal efectuada por el E.T. al -- constituir la única posibilidad de que se pacten con-



venios colectivos estatutarios en las empresas o centros de trabajo que tengan menos del número de trabajadores de referencia.

En segundo lugar, cabe señalar que, de acuerdo con lo establecido por el artículo 62.2 del E.T. con carácter general -y recordado a determinados efectos por el 77.1 párrafo segundo (18)-, la actividad de los delegados de personal ha de ser mancomunada; la delimitación del alcance de tal requisito ha sido analizada con detalle por DE LA VILLA (19) y BERCOVITZ (20) y ha dado lugar a una cierta polémica doctrinal, siendo, a mi juicio, más acertada la posición mantenida por los citados autores y consistente en que no se está ante una acepción encuadrable en el Derecho civil, sino, más bien, ante una peculiar utilización de la expresión mancomunada, que tiene, en la materia que nos ocupa, una significación bien precisa. Conforme a esta última, cabe decir que no se requiere que los delegados de personal actúen por unanimidad, lo que hubiera supuesto la conformación de un sistema extraordinariamente rígido que, muy probablemente, hubiera bloqueado la operatividad del órgano en cuestión, sino que, al igual que sucede con los comités de empresa basta la mayoría para que su actuación sea efectuada de modo válido (21); claro está que tal exigencia sólo será posible en el caso de que existan tres delegados de personal y, por supuesto, si hay

más -como consecuencia del eventual juego del artículo 72 del E.T. relativo a los representantes elegidos -- por los trabajadores "eventuales o temporeros"--.

Por lo que a la negociación colectiva se refie - re, y como consecuencia de lo anteriormente afirmado, cabe decir que los delegados de personal deberán ob - servar las reglas de la mayoría para que sus actuacio - nes en la referida materia sean válidas; de ahí que - bastaría que dos de los tres delegados den su confor - midad para que, en su caso, la negociación pudiera -- llevarse a cabo y para que la aprobación de los dife - rentes acuerdos del convenio colectivo superara el -- porcentaje establecido por el artículo 89.3 del E.T., no existiendo al respecto diferencia entre la mayoría simple y la cualificada (22). Así, bastaría el concu - rso de dos de los tres delegados para que su actuación sea válida, no habiendo diferenciación entre la mayo - ría exigida para la válida composición de la comisión negociadora o para las distintas acciones que pueden estar relacionadas con la negociación de un convenio, -declaración de una huelga, planteamiento de un con - flicto colectivo, etc.- y la mayoría exigida para la aprobación de los acuerdos del convenio en cuestión - pues, de lo contrario, no habrá, en ningún caso, mayo - ría y si una actuación minoritaria de tal órgano inca - paz de surtir efectos jurídicos por sí misma.

Por último, ha de plantearse si un sólo delegado de personal podría pactar un convenio colectivo para una empresa o centro de trabajo que cuente con menos de treinta y un trabajadores fijos y con más de diez o, en su caso, con más de seis. En mi opinión, y al menos en hipótesis, cabría aceptar la negociación de un convenio colectivo de empresa llevada a cabo entre el empresario y un solo delegado de personal; ciertamente, se trata de un supuesto de muy escasa virtualidad práctica, si bien esto es algo que pertenece al ámbito de la autonomía colectiva y no al área de su viabilidad jurídica. Más común será que un delegado de personal negocie con el empresario sobre cuestiones concretas sin concluir un convenio colectivo propiamente dicho en cumplimiento de lo dispuesto no en el título III del E.T. sino en otros artículos de dicha norma.

Los argumentos a favor de la posibilidad de que un sólo delegado de personal pudiera negociar un convenio colectivo dentro del marco establecido por el E.T. serían los siguientes: por una parte, la libertad de ámbitos prevista por el artículo 83.1 del E.T. que posibilitaría que hubiera convenios en cualquier ámbito funcional independientemente del número de --- trabajadores existentes en él, esto es, incluso en -- las empresas o centros de trabajo con menos de treinta y un trabajadores fijos, con el tope de diez o, en

su caso, de seis, pues, en estos supuestos, no habría sujetos capacitados para negociar según lo dispuesto en el artículo 87.1 del E.T. Por otra parte, entiendo que la significación colectiva de los delegados de -- personal, independientemente de que sean tres o uno -- sólo, queda fuera de toda duda al tratarse de un sujeto que representa al conjunto de los trabajadores de un marco funcional bien determinado y que podría llevar a cabo diversas acciones para que la defensa de -- sus intereses fuera más eficaz y, entre ellas, la negociación de un convenio colectivo específico (23); -- obviamente, en este supuesto la exigencia del sesenta por ciento para la toma de decisiones no tendría sentido, al igual que sucede con el empresario en el caso de la negociación de un convenio colectivo de em -- presa o inferior.

### 1.3. ANALISIS ESPECIFICO DE LA EVENTUAL CAPACIDAD NEGOCIAL DE LOS COMITES INTERCENTROS

El artículo 63.3 del E.T. prevé la posible admisión de los comités intercentros como un órgano de -- coordinación entre los diferentes comités existentes en una empresa dada; ciertamente, se trata de una regulación harto particular (24), que, precisamente por ello, requiere un análisis más detallado que el efectuado con ocasión de la capacidad negocial de los co-

mités de empresa y de los delegados de personal, dado que la mencionada peculiaridad tiene una evidente repercusión sobre la eventual capacidad negociadora de los comités intercentros.

Así, se ha efectuado una regulación enfáticamente restrictiva, que contrasta con lo que sucede en el Derecho comparado (25), lo que obedece, a mi juicio, a las razones siguientes: por una parte, la óptica -- adoptada por el título II del E.T., al regular los órganos de representación unitaria ha sido la de tomar como eje el centro de trabajo y no la empresa en su conjunto, y de ahí que se hayan previsto los órganos que han de constituirse en aquéllos --comités o delegados de personal, según los casos-- y que se haya remitido deliberadamente a la negociación colectiva la admisibilidad de los comités intercentros; se ha pretendido primar básicamente, la constitución de órganos de representación unitaria en los centros de trabajo y, por ello, se ha obviado una regulación legal directa de los comités intercentros y se ha diferido su -- eventual admisión a la autonomía colectiva.

Por otra parte, el diferente talante de la regulación legal sobre los comités intercentros y los restantes órganos posibles de representación unitaria en la empresa puede tener su origen en el deseo encubierto de facilitar la actuación legal de los comités de

centro y los delegados de personal en los centros de trabajo y de dejar abierta la vía para que puedan ser los sindicatos los sujetos colectivos que canalicen la representación de los trabajadores en las empresas con varios centros de trabajo. Ciertamente, los sindicatos y los comités intercentros se encontrarían en una situación de igualdad, dado que ninguno de ellos ve respaldada su actuación en la empresa en un precepto legal, sino que ambos precisan, en este momento, de un reconocimiento convencional para poder tener efectos jurídicos; no es casual que el grupo parlamentario más inclinado al mayor relieve de los sujetos sindicales en la empresa, propugnara una concepción más restrictiva de los comités intercentros pues, sin duda, las reservas socialistas a esta figura explican el sentido del texto (26).

El criterio restrictivo apuntado se traduce, en mi opinión, en los siguientes aspectos: en primer lugar, la ley no establece por sí misma la constitución directa de tales órganos y ni siquiera ha concedido a los comités de centro la posibilidad de que sean ellos quienes decidan sobre su creación. El E.T. ha optado, en este punto, por un criterio muy restrictivo ya que, como declara enfática y excluyentemente, "sólo por convenio colectivo" podrá pactarse la constitución y el funcionamiento del comité intercentros.

No se trata, pues, de un tema de la estricta incumbencia de los órganos de representación unitaria - de los trabajadores, que lo acuerden en uso de su autonomía para autoorganizarse como mejor les converga, ya sea según se establezca en su propio reglamento interno, ya sea como consecuencia de un acuerdo específico en tal sentido; tal decisión unilateral sería suficiente, dado que la ley exige un reconocimiento por ambas partes y no sólo por los órganos que resultan - directamente afectados (27). No basta tampoco, un mero acuerdo ad hoc entre el empresario y los representantes de los trabajadores, esto es, un acuerdo informal, según se desprende de la restrictiva dicción del artículo 63.3 del E.T.

La fórmula contrasta sobremanera con la amplitud con la que se han regulado en el E.T. los recientes - órganos de representación unitaria, que gozan, como - es sabido, de un reconocimiento legal directo; esta - diferenciación ilustra, por sí sola, del distinto talante en el tratamiento legal de uno y otros, pues no basta que haya diferentes comités de centro en una empresa, sino que se añade un condicionamiento adicio-nal consistente en que las partes de un convenio sea de empresa, o, en su caso, superior a ella (28) lo -- aprueben. Como también contrasta con el criterio se - guido en materia de constitución de un comité de em - presa conjunto previsto en el artículo 63.2 del pro -

pío E.T., en el que no se ha diferido a un convenio colectivo su posible admisión desde el momento en que la propia norma lo regula directa y no condicionada mente. Y, así, en el caso de no haber pacto al respecto quedaría bloqueada la posibilidad de un reconocimiento jurídico de tal órgano y su funcionamiento, si se produjera, respondería a una mera existencia factica.

Por otra parte, cabe aludir al criterio restrictivo con que han sido concebidas sus competencias, -- desde el momento en que, en consecuencia con su origen convencional, el E.T. no les asigna atribución alguna y remite, nuevamente, tal extremo a la negociación colectiva; en efecto, el párrafo segundo del artículo 63.3 de la norma citada contiene una remisión genérica a lo que en cada convenio se establezca sin prejuzgar el alcance de las atribuciones de los comités en cuestión. La fórmula utilizada es harto ilustrativa al referirse a que estos "no podrán arrogarse otras funciones que las que expresamente se les conceda en el convenio colectivo en que se acuerde su creación", lo cual supone, que no se les atribuyen automáticamente las competencias que, por su índole, afectan a toda la empresa sino, tan sólo, aquéllas que, - de modo específico, les reconozca un convenio colectivo. Se da pie, de este modo, a una posible diferencia en el alcance de las competencias de cada uno de los



comités intercentros respecto a los otros, ya que --  
unos podrían tener atribuidas sólo funciones relati-  
vas a la información o a la emisión de informes sobre  
determinados aspectos de la empresa y otros podrían --  
ver reconocida la capacidad para negociar los conve-  
nios colectivos de ámbito empresarial. Se ha introdu-  
cido, por tanto, un criterio que puede derivar en una  
desigualdad manifiesta de competencias de unos y --  
otros comités intercentros, como consecuencia del am-  
plio juego de la autonomía colectiva (29). La remi --  
sión a la libertad convencional puede ser interpreta-  
da como un aspecto más del reconocimiento condiciona-  
do de los mismos y puede ser leída como una restric-  
ción competencial (30), independientemente, de que no  
haya limitación al respecto y, por ello, en teoría po-  
drían reconocérseles más funciones que las que la ley  
otorga a los comités de empresa (31).

La incidencia de esta regulación restrictiva so-  
bre la posible capacidad negocial de los comités in-  
tercentros es obvia, pues tal talante legal se proyec-  
ta con fidelidad en materia de negociación colectiva.  
Ello explica que no se encuentre en todo el título --  
III del E.T. una sólo mención a la eventual actividad  
negocial de tales comités y que, en concreto, su artí-  
culo 87.1 los ignore, pues, en ningún momento, hace --  
alusión a tales órganos como sujetos colectivos capa-  
citados para negociar colectivamente. Así, mientras --

que los ccmités de centro y los delegados de personal tienen capacidad legal para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito superior a ella en virtud del mencionado artículo, los ccmités intercentros no la tienen por si mismos, pues no hay una previsión legal en tal sentido; se está, así, ante un reconocimiento legal, directo y originario, frente a uno cuya admisión se remite al ámbito de lo convencional.

Por consiguiente, la capacidad negocial del comité intercentros está condicionada a dos premisas: la primera que tal órgano se admita de modo expreso en un convenio colectivo y la segunda que se le atribuya específicamente la posibilidad de pactar convenios colectivos, en el ámbito de la empresa. Si se cumplen tales requisitos -y sólo en el caso de que se cumplan- los ccmités intercentros tendrán una cobertura jurídica para negociar los convenios colectivos citados, -- pues, de lo contrario, serán los ccmités de centro o, en su caso, los delegados de personal los órganos competentes para ello. Tal posibilidad no supone un desplazamiento de la capacidad negocial reconocida por ley a los comités de empresa y a los delegados de personal o una transgresión de tal precepto, pues entendiendo que el diseño legal efectuado al respecto da cabida a tal eventualidad.

Así, partiendo de que el artículo 63.3 del E.T. no pone trabas a las posibles atribuciones del comité intercentros, como ya se ha puesto de manifiesto, ha de interpretarse su artículo 87.1 en un sentido am - plio, dado que no puede negarse la naturaleza de órga - no de representación unitaria a los comités intercentros, pues son precisamente comités de segundo grado (32), teniendo que respetar, en todo momento, las reglas que configuran la actuación de aquéllos. Ciertamente, "el comité de empresa" al que alude el mencionado artículo es el de centro de trabajo, pero ello no es óbice para que pueda interpretarse extensivamente tal expresión en el sentido de comprender, en su caso, al comité intercentros; no hay, a mi juicio, -- una vulneración de lo establecido en el artículo 87.1 del E.T. sino, por contra, una adecuación del mismo a lo que, en su caso, puede acordarse en un convenio co - lectivo, conforme a lo que el artículo 63.3 establece.

El segundo aspecto destacable de la peculiar y - restrictiva regulación efectuada por el E.T. en materia de co - mité intercentros es, en mi opinión, el cons - tituido por el hecho de que tales órganos se configuran como un órgano construido sobre la base de los co - mités de centro de trabajo, ya que son éstos, precisamente, quienes designan sus componentes; así, los delegados de personal quedan absolutamente excluidos -- por la ley de la constitución del comité intercentros,

pues, quizás, el E.T. pensara en los supuestos más co munes en los que los delegados de personal, si los -- hay, tienen una marginalidad manifiesta en el ccnjun- to de los órganos de representación unitaria en una - empresa dada. Al configurar el comité intercentros co mo un órgano en cuya composición están representados tan sólo los comités de centros de una empresa dada, aquél, en rigor, es más un comité de comités de cen - tros que un sujeto colectivo que engloba a todos los órganos de representación unitaria existentes en una empresa.

Ahora bien, ello no es óbice para mantener que, en mi opinión, la solución legal es criticable por - restringir el eventual derecho de los delegados de - personal a tener representación en los comités inter - centros (33), por la disfuncionalidad que puede supo - ner la admisión por convenio ccollectivo de un preten - dido órgano de ccordinación y de representación glo - bal de todos los trabajadores de una empresa y dejar al margen del mismo a los representantes de los cen - tros con un número inferior a los cincuenta trabaja - dores fijos; desde mi punto de vista, hubiera sido - más acertado y más coherente con la naturaleza del - órgano en cuestión que también los delegados de per - sonal sirvieran de referencia para la constitución - de los miembros del comité intercentros. Una solu -- ción tal, aparte de responder al contenido exacto --

del nombre del órgano en cuestión, consagraría una -- fórmula que haría del citado comité un órgano de coor dinación unificada de todos los centros de una empre- sa -tengan estos delegados de personal o comités de -- centro- y solventaría algunos otros problemas que tal "desajuste estructural y funcional", en expresión de CASAS BAAMONDE (34), puede plantear tanto en el orden procesal como en materia de negociación colectiva, da da la desadecuación entre el ámbito del conflicto co- lectivo o del convenio suscrito por el comité inter - centros y el alcance de su representación habida cuen ta de la fórmula legal establecida para constituirlo.

*¿Que convenio?*


Y, así, de acuerdo con lo anteriormente expuesto cabe decir que la proyección de la regulación estatutaria en materia de comités intercentros sobre los ámbitos posibles de los convenios colectivos suscritos por ellos es obvia; parece no ofrecer duda el hecho - de que los comités intercentros podrán pactar conve - nios colectivos de eficacia general aplicables a to - dos los centros de trabajo de una empresa, siempre -- que el convenio que los constituya les reconozca tal posibilidad, pero también -y ello es muy importante, en la medida que tal convenio lo establezca-. En efec to, dada la indeterminación de la fórmula legal em -- pleada, cabe que el convenio matriz en cuestión, otor gue capacidad para negociar tanto convenios de empre sa como, en su caso, los de ámbito inferior a ella o

bien, por el contrario, que la limite a aquéllos aunque lo normal es que suceda lo primero, como, de modo expreso, disponía el artículo 61.3 del proyecto de -- ley de E.T. (35). Y, en concreto, habida cuenta de la regulación legal del comité intercentros éste podrá -- siempre que el convenio colectivo en el que se admita así lo establezca (36) negociar un convenio de eficacia general para toda la empresa, independientemente de que existan en ella centros de trabajo en los que no se haya constituido representación alguna --por no cumplir los requisitos exigidos para ello-- o que tengan delegados de personal, pese a que éstos no sean --tenidos en cuenta para la constitución de aquél.

La tercera y última manifestación del criterio -- restrictivo con que ha sido regulado el comité intercentros es, en concreto, la limitación numérica a que el E.T. les somete al establecer en su artículo 63.3 que tendrán "un máximo de 12 miembros"; a mi juicio, se -- trata de una nueva restricción dado que contrasta vivamente con el número de miembros posibles de los comités de centro, ya que éstos pueden oscilar entre -- los cinco y los setenta y cinco miembros --según dispone el artículo 66.1 del E.T.--. Entiendo, pues, que -- hay una neta contraposición entre la amplia escala seguida para los comités de centro de trabajo y el reducido número de los componentes posibles del llamado -- comité intercentros, lo que bien puede dar lugar a si

tuaciones desproporcionadas al prescindirse de cual -  
quier relación entre el número de miembros de aquél y  
el de los comités de centro que les sirven de referencia  
cia (37).

Ahora bien, dicho tope coincide con el número máx  
ximo de componentes de cada una de las representacione  
nes presentes en la comisión negociadora de un conven  
nio de empresa de acuerdo con lo establecido en el ar  
tículo 88.3 del E.T.; en ambos casos, el límite se fi  
ja en doce miembros, lo que tiene una consecuencia --  
práctica muy concreta, a saber, el hecho de que, en --  
el caso de que el comité citado tenga atribuida la ca  
pacidad para convenir por cumplir los requisitos a --  
los que ya he aludido, todos los miembros que lo form  
man, podrían estar presentes en la comisión negociad  
ra del convenio en cuestión. Esto es, no habría neces  
sidad de que el comité intercentros eligiera sus re --  
presentantes para formar parte de la comisión negociad  
ora del convenio, como sucedía en el caso de que los  
comités de empresa tuvieran más de doce miembros. --  
Bien podría suceder que, pese a la no superación del to  
pe citado por el comité intercentros, estos acuerden  
que sólo una parte de sus componentes y no todos --  
ellos estén presentes en la citada comisión, pero --  
ello sería una opción propia de su autonomía interna  
que no vendría impuesta por la ley.



Por último, cabe añadir que a mi juicio, los obstáculos puestos a la constitución de los comités intercentros respecto de los restantes órganos de representación unitaria han de ser criticados por restringir la creación de unos órganos que pueden ser eficaces mecanismos de coordinación e, incluso, de racionalización de las iniciativas de los diversos comités de centros de trabajo existentes en una empresa dada (38).

Así, en concreto, cabe señalar que, en materia de negociación colectiva, y sin negar la eventual actuación de las representaciones sindicales, la utilidad del comité intercentros puede ser extraordinaria, dado que, por una parte, puede coordinar las exigencias de los diferentes comités existentes en la empresa y, por otra, proporciona uno de los interlocutores adecuados y posibles para contribuir a la elevación de ámbitos de los convenios colectivos empresariales a los que han hecho referencia determinados acuerdos interconfederales -me refiero, obviamente, al AMI y al AI- en el sentido de que la estructura de la negociación en la empresa debe de superar la atomización de ámbitos funcionales que en su seno reproducen con cierta frecuencia y pretender que la unidad negociadora mínima sea la empresa.



Que duda cabe que a falta de comité intercentros constituido de acuerdo con lo dispuesto en el E.T., - los comités de empresa y los delegados de personal -- pueden negociar convenios colectivos que afecten a la empresa, admitiéndose para ello cuantas combinaciones puedan darse entre ellos; es decir, ha de interpretarse elásticamente el artículo 87.1 en este punto, - en el sentido de que quepa una negociación conjunta - por los mencionados órganos, pues, pese a la supresión en dicho precepto de la doble conjunción empleada por el artículo 85.1 del proyecto de ley -"y/o"- entre -- uno y otro órgano, lo cierto es que no puede prevalecer una redacción alternativa sino acumulativa. En -- efecto, si se tiene en cuenta, por una parte, la precariedad con que son regulados los comités intercentros en el E.T. por otra, el hecho de que se trata de órganos de idéntica naturaleza, aunque de diversa configuración y, por último, la libertad de ámbitos establecida por el artículo 83.1 de la norma citada que impone, en este caso, una negociación conjunta y no compartimentada, se llega a la conclusión de que no tiene ningún sentido postular una interpretación alternativa del artículo 87.1 del E.T. en relación a los órganos de representación unitaria (39).

2. ANÁLISIS ESPECÍFICO DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE --  
LAS REPRESENTACIONES SINDICALES

El artículo 87.1 reconoce, también, como es sabido, capacidad para negociar convenios colectivos de -- empresa o de ámbito inferior a ella a "las representaciones sindicales si las hubiere" y dedica su párrafo segundo a regular los requisitos específicos que las mismas han de cumplir para pactar los ccnvenios que -- afecten a "la totalidad de los trabajadores de la empresa", lo que obliga a analizar la problemática suscitada por los términos en que se efectúa tal atribución. Ciertamente, la regulación sobre la capacidad negocial de tales representaciones no es un paradigma de claridad ni de perfección, ya que se suscitan una serie de cuestiones derivadas de su tenor literal que el intérprete ha de valorar y esclarecer: en primer -- lugar, las relativas a la genérica referencia a "las representaciones sindicales" y al uso de la indeterminada expresión "si las hubiere" en el primer párrafo del artículo 87.1 del E.T.; en segundo lugar, a la -- ccnfusísima mención a "la totalidad de los trabajadores de la empresa" y a la alusión a la mayoría de los miembros "del comité" en su segundo párrafo y, por último, a la imprecisión del reconocimiento interpartes regulado en el último párrafo del artículo citado.

En mi opinión tales imperfecciones obedecen a -- las razones siguientes: por una parte, a "la forzada introducción de las representaciones sindicales entre las partes legítimadas para convenir" -- como, con acierto, ha señalado SAGARDOY BENGOCHEA (40)--; en efecto, la fuerte polémica generada en torno al artículo en cuestión y, en particular, como ya he puesto de relieve, acerca de la capacidad negocial de las representaciones ahora analizadas, ha traído como consecuencia una regulación nada afortunada en la que abundan los problemas interpretativos. Las tensiones habidas al -- respecto hicieron que las referencias legislativas sobre aquéllas carecieran de la serenidad y de la reflexión suficientes para lograr una regulación más acertada desde el punto de vista de la técnica empleada -- y, sobre todo, desde el fondo de la misma.

Y, por otra parte, la falta de una regulación legal previa de las representaciones sindicales en la -- empresa, como en su momento he aludido con detenimiento, también contribuye a la mayor imperfección del -- precepto, pues la ausencia de un régimen jurídico sobre tales sujetos colectivos confiere a la normativa estatutaria en este punto un carácter de novedad que pesó fuertemente sobre el contenido de la misma. Ello va a añadir un factor de indeterminación y de precariedad normativa a la polemicidad aludida anteriormente, lo que obligará al intérprete a un esfuerzo adi --

cional en su labor para delimitar con exactitud los -  
perfiles de la figura que se está analizando; el E.T.  
efectúa en este punto una construcción sobre el va --  
cio, en el sentido de que faltaba en el momento de su  
elaboración la norma legal reguladora de la acción --  
sindical en la empresa sobre cuyo arquetipo cobre con  
sistencia la alusión a las representaciones sindica -  
les como sujetos posibles de la negociación colectiva  
en la empresa o en un ámbito inferior a ella.

La situación contrasta enormemente con lo ocurri  
do a propósito de la capacidad negocial de los suje -  
tos sindicales en los convenios colectivos supraempre  
sariales, ya que aquélla ni era cuestionada -por lo -  
que la misma no suscitó mayor polémica-, ni carecía -  
de un diseño legal propio, pues la ley 19/1977 de 1 -  
de abril regulaba el perfil general de los sindica --  
tos, lo que daba una genérica y suficiente cobertura  
legal a los sujetos capacitados para negociar en ta -  
les ámbitos. Que duda cabe que una ley reguladora de  
la acción sindical en la empresa -ley orgánica según  
se vió- podría solventar -y parece que hay voluntad -  
legislativa de hacerlo- algunos de los problemas sus-  
citados por el artículo 87.1 del E.T. al establecer -  
unos puntos precisos que clarifiquen el alcance de la  
figura aludida por el mismo y, en concreto, en qué --  
términos, y en qué empresas podrán constituirse.

Pues bien, vistos los dos condicionantes que, en mi opinión, dieron un sesgo particular al artículo de referencia y explican una parte de los problemas que el mismo plantea, conviene adentrarse en el análisis concreto de los términos en que se produce el reconocimiento de la referida capacidad en favor de las representaciones sindicales; a mi juicio, los requisitos que, acumulativamente, se exigen a estos sujetos colectivos para poder negociar dentro del marco estatutario son los que a continuación se detallan.

#### 2.1. ADMISION POR LOS SINDICATOS DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES COMO SUS ORGANOS EN LAS EMPRESAS

La mención a las representaciones sindicales - - efectuada por el artículo 87.1 del E.T. ha de ser valorada del modo siguiente: por una parte como una expresión deliberadamente genérica, por otra parte, como un precepto que otorga la capacidad negocial para pactar convenios estatutarios a los órganos del sindicato en la empresa reconocidos expresamente por éste como tales y, por último, en el sentido de que sólo - - las representaciones de los sindicatos legalmente - - constituidos pueden ostentar tal consideración.

Así, en primer lugar, cabe decir que el legislador ha utilizado una expresión en extremo indetermina

da que no prejuzga la fórmula concreta que ha de re -  
vestir en la práctica colectiva el sujeto sindical ac -  
tuante en la empresa. Sin lugar a dudas, el E.T. ha -  
preferido en este punto utilizar una expresión compren -  
siva de las diferentes modalidades de representación  
de los sindicatos en las empresas, siguiendo un critere -  
rio acuñado ya, a otros efectos, en algunas normas --  
del Derecho comparado; en concreto, tanto la legisla-  
ción italiana como la O.I.T. optaron, también, por --  
una solución idéntica al referirse al Estatuto de los  
Trabajadores de 1970 a las "representaciones sindica-  
les de empresa" en su artículo 19 (41) y el Convenio  
135, ratificado por España, al aludir a "los representa -  
ntes sindicales" en sus artículos 3 a) y 5.

No hay duda sobre la intención y la finalidad --  
del empleo de tal fórmula y, así, puede mantenerse --  
que caben dentro de la misma las secciones sindicales  
de empresa y los delegados sindicales, como dos mani-  
festaciones específicas de la presencia de los sindi-  
catos en los centros de trabajo; esta opinión -acepta -  
da, por un amplio sector de la doctrina (42)- ilustra  
sobre la elasticidad del término empleado por el E.T.  
Ni se pretendía, por una parte, dar cuerpo legal a --  
las secciones sindicales de empresa, pues no era ese  
el propósito del legislador ni, por otra parte, se --  
quería prejuzgar la modalidad concreta que debería re -  
vestir la presencia de los sindicatos en las empresas;

de ahí que el F.T. optara por una fórmula abierta capaz de englobar en su seno a unos y a otros según lo que, en su caso, se derivase de la autonomía colectiva, lo que contrasta abiertamente con lo que sucede en la legislación francesa (43).

Ciertamente se ha puesto el énfasis en el aspecto representativo y no en el organizativo, es decir, se ha preferido aludir a que lo importante es que el sujeto colectivo en cuestión sea representante de los sindicatos y no a la estructura organizativa concreta del sindicato en la empresa; que duda cabe que tanto las secciones como los delegados son representantes de los sindicatos en los lugares de trabajo, como lo demuestran los convenios colectivos que las admiten, aunque sean exponentes de dos niveles diferentes de organización y de aceptación del hecho sindical en -- aquéllos: nivel mínimo en el caso de que sólo se reconozca los delegados --como sucedía en el AMI (44)-- y -- nivel máximo en el supuesto de que además se reconocen las secciones. Claro está que la admisión de és --tas suele llevar aparejada como lógico corolario el --reconocimiento de los delegados como personificación de tales secciones, puesto que se trata de dos figu --ras que no son excluyentes, sino, por el contrario, --complementarias e interdependientes (45).

En segundo lugar, cabe aludir a que las representaciones sindicales reconocidas como sujetos capacitados para negociar han de tener su implantación, precisamente, en el ámbito de la empresa en cuestión y no en uno externo a la misma; esto es, y aunque el artículo 87.1 del E.T. no lo dice, la representación sindical lo es de empresa o de centro de trabajo en su caso, ya que ello se deriva de una mera interpretación del mismo. En efecto, una de las partes del convenio es un conjunto de representaciones sindicales, pues la capacidad negocial se ha otorgado a ellas y no a un órgano sindical externo a la empresa, al sindicato local o a otra cualquiera (46), pues se ha preferido seguir un criterio de simetría -en el sentido dado al término por ALIPRANTIS (47)-, o de "endogeneidad" -en la acepción dada por WEISS (48)- esto es, se ha optado por otorgar la mencionada capacidad a un sujeto colectivo acorde con el ámbito del convenio a negociar; no cabe, por consiguiente, que un órgano externo a la empresa recabe para sí la condición de parte de un convenio colectivo estatutario de ámbito de empresa o inferior a ella, pues contradiría lo dispuesto por el E.T.. La afirmación sobre tal criterio se confirma si se tiene en cuenta que las representaciones sindicales han de cumplir individualmente los requisitos de representatividad en la empresa o en un centro de trabajo y que, en su conjunto han de superar, precisamente, la mayoría de los miembros del comité



té o comités en su caso del ámbito afectado por el -- convenio en cuestión, como se verá mas adelante; esto es, ha de haber adecuación entre la representatividad de los mencionados sujetos sindicales y su presencia en los ámbitos de cada convenio.

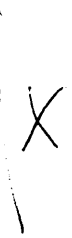
Ciertamente, la articulación de funciones entre los órganos de un sindicato es una tarea que sólo a -- él compete, dentro del respeto al mandato establecido en el artículo 7 de la C.E. relativo a la observancia del principio democrático en su estructuración interna y en su funcionamiento; ahora bien, el E.T. impone que han de ser las representaciones sindicales de empresa --o de centro de trabajo, en su caso-- las capaci- tadas para negociar. Y tal opción condiciona a las or- ganizaciones sindicales en un doble sentido si pre- tenden concluir convenios colectivos de eficacia general: por una parte, los sindicatos han de reconocer de modo expreso a las representaciones sindicales de que -- se trate como sus específicos órganos en la empresa o en el centro de trabajo; no basta con que haya miem- bros del o de los comités de empresa presentados en -- listas sindicales o afiliados a aquéllos en los men- cionados ámbitos, sino que es preciso que los sindica- tos reconozcan en sus estatutos o en un acta las cita- das representaciones en cualesquiera de sus manifesta- ciones, como su prolongación en la empresa.

Y, por otra parte, es preciso que entre las atribuciones que se otorgan a las representaciones sindicales conste la relativa a la posibilidad de pactar - convenios colectivos. Así pues, los sindicatos son libres a la hora de dar un status a determinados órganos que les representen en la empresa; ahora bien, si no los reconocen o no los conceden la competencia negociadora se verán privados de negociar en la negociación de convenios colectivos de empresa o ámbito inferior con la eficacia prevista en el E.T.; en el caso de que sean órganos sindicales externos los que negocien un convenio de empresa o inferior -práctica harto infrecuente en nuestra realidad laboral-, aquél no tendrá efectos erga omnes sino, por el contrario, eficacia limitada, pues, desde el punto de vista jurídico, es incuestionable que la capacidad negociadora para pactar convenios colectivos estatutarios de empresa o ámbito inferior a ella se otorga a las representaciones sindicales y no a los órganos sindicales cuyo área de actuación trascienda dichos ámbitos.

Cuestión bien distinta es el grado de autonomía de que gozan tales representaciones respecto a los -- sindicatos en los que se encuadren, a la luz de lo -- dispuesto en sus estatutos internos y de la dinámica generada en cada caso según las peculiaridades de cada sindicato y de las empresas en las que se enclaven las citadas representaciones sindicales. Podrá darse

una mayor o menor descentralización en la toma de decisiones referentes a la negociación colectiva y, con siguientemente, en la libertad de actuación de las referidas representaciones y cabe que los órganos externos les presten un asesoramiento técnico (49) con motivo de la negociación de un convenio colectivo; ahora bien, no puede negarse que el hecho de que el E.T. haya otorgado la condición de sujeto capacitado para negociar a las representaciones sindicales supone en realidad, el seguimiento de un criterio descentralizador que mediatiza de alguna manera el reparto de funciones en el seno de los sindicatos.

Y, en tercer lugar, no cabe duda que las repre-sentaciones sindicales han de pertenecer a un sindicato legalmente constituido conforme a lo dispuesto en la ley 19/1977, de 1 de abril; aunque el artículo en cuestión no lo diga expresamente, tal circunstancia - se deduce del hecho de que las citadas representaciones han de tener una determinada presencia en el comité de empresa -según establece su párrafo segundo- y para ello, es preciso que anteriormente fueran presentados como candidatos por "los sindicatos legalmente constituidos" según establece el artículo 69.2 del -- E.T. No cabe, pues, que los miembros de un comité - - elegidos tras ser presentados por un grupo de trabajadores, según dispone el párrafo segundo de este mismo artículo, o un mero grupo de facto (50) se constitu-



yan en una representación de pretendido carácter sindical que aspire a participar en la negociación de un convenio colectivo de eficacia general junto o al margen de las representaciones sindicales.

Ciertamente, tales sindicatos pueden ser de in -  
dustria o de oficio (51) según la vieja tipología establecida al respecto, esto es, pueden agrupar a los trabajadores independientemente de su cualificación profesional, o por el contrario, exigir como condi --  
ción para afiliarse al sindicato la pertenencia a una o a determinadas categorías profesionales. Lo impor -  
tante no es su composición subjetiva o su modalidad organizativa sino el hecho de que esté constituido co -  
mo sindicato de acuerdo con la legislación vigente so -  
bre la materia.



## 2.2. LA REPRESENTATIVIDAD SINGULARIZADA DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES Y SU ACEPTACION CONVENCIONAL

La segunda cuestión que, a mi juicio, suscita el artículo 87.1 del E.T. en lo referente a las representaciones sindicales es su mención a la legitimación para negociar convenios de empresa o ámbito inferior "si las hubiere". La falta de una regulación legal so -  
bre esta figura pesa enormemente sobre la expresión -

estatutaria, lo que obliga a realizar una interpretación acerca del alcance de la misma. El legislador -- condiciona su legitimación al hecho de que haya tales representaciones, ahora bien, la fórmula legal no puede ser más imprecisa e indeterminada y, al no haberse cerrado el círculo de la regulación legal de la acción sindical en la empresa, se ha de plantear si el E.T. se refiere a la mera existencia fáctica de representaciones sindicales en una empresa dada o si, por el contrario, se requiere un reconocimiento previo en un convenio colectivo anterior en el que se haya aceptado expresamente cualquiera de las modalidades de representación sindical en la empresa.

Una primera lectura del mencionado artículo podría inducir a pensar que bastaría la mera existencia fáctica de las representaciones sindicales para que, si cumplen el resto de los requisitos exigidos por el mismo, tuvieran capacidad negocial; parecería que, al no concretar más el E.T., sería suficiente que las representaciones sindicales estuvieran conformadas como tales para reunir la referida capacidad para convenir a la que se refiere el artículo 87.1 del mismo, pues éste no dice que sea preciso que aquéllas hayan sido reconocidas en un convenio colectivo, sino que alude vagamente a su mera existencia (52). El hecho de que existan dos requisitos suplementarios para que la negociación por las representaciones sindicales pueda --

llevarse a cabo completaría la anterior argumentación, en el sentido de que no sólo bastaría que existieran sino que, además, se requiere que, en conjunto, reu-  
nan la mayoría de los miembros del comité de empresa y que sean reconocidas como interlocutores por el empresario, en cumplimiento de lo dispuesto en los pá-  
rrafos segundo y tercero del artículo 87.1 del E.T. -  
Con estos dos condicionamientos adicionales, podría -  
pensarse, que sería irrelevante el dato de que fueran reccn-  
ocidas por un convenio colectivo previo, desde -  
el momento en que la representatividad parece asegura-  
da.

Sin embargo, tal lectura debe cuestionarse, pues se detiene en un primer nivel de reflexión y no tiene en cuenta aspectos que, a mi juicio, conducen a la --  
conclusión opuesta. Entiendo que una interpretación -  
teleológica y sistemática del E.T. aporta~~x~~ datos para mantener que es preciso que se produzca una expresa -  
admisión de las representaciones sindicales en un con-  
venio colectivo previo para que se cumpla el primero de los tres requisitos que se deducen de lo estableci-  
do en el artículo 87.1 (53).

El argumento fundamental en el que baso la posi-  
ción apuntada es el siguiente: el E.T. exige únicamen-  
te de modo expreso un requisito de mayoría para que -  
las representaciones sindicales puedan pactar los con-

venios a los que se refiere el artículo 87.1 párrafo segundo del E.T.; es decir, sólo impone un requisito aplicable al conjunto de tales sujetos colectivos, a saber, que, entre todas ellas, sumen la mayoría de -- los miembros del comité, pero, en ningún momento, regula la representatividad individualizada que cada representación, singularmente, ha de reunir para tener derecho a formar parte de la comisión negociadora. La construcción es diversa a la que se efectúa con oca -- sión de los sujetos capacitados para negociar en los convenios colectivos de ámbitos superiores al de la -- empresa, pues en éstos, como es sabido, se impone un doble requisito: por una parte, la superación indivi -- dualizada de los porcentajes de representatividad alu -- didos en el artículo 87.2 --el diez, o el quince por -- ciento en su caso, de los miembros de los órganos de representación unitaria incluidos dentro del ámbito -- del convenio en cuestión-- y, por otra parte, el hecho de que los sujetos sindicales presentes en la ccmi -- sión negociadora han de representar, como mínimo, a -- la mayoría absoluta de tales órganos. Como se vió an -- teriormente con más detalle, hay dos requisitos acumu -- lativos, uno individual, cuyo concurso otorga el re -- quisito de lo que el artículo 87.3 del E.T. denomina legitimidad y otro colectivo necesario para que la co -- misión negociadora se constituya válidamente.

Por el contrario, en ningún momento, el E.T. con condiciona la representatividad individual de las repre sentaciones sindicales a que alude en su artículo - - 87.1, pues no hay una norma similar a la contenida en el artículo 87.2 para los sujetos sindicales de los cc nvenios supraempresariales. Ahora bien, en mi opi ni ón, la referencia a que las representaciones sindi cales tendrán capacidad para negociar "si las hubie re" ha de interpretarse en el sentido de que, de modo implícito, se está queriendo condicionar la referida capacidad al hecho de que hayan sido admitidas en un convenio colectivo como tales; la expresión legal ha de entenderse hecha a una fuente normativa y, a falta de una regulación legal sobre la figura en cuestión, ha de reconocerse la necesidad de que un convenio co lectivo dé carta de naturaleza a las mencionadas re presentaciones. Y no cabe duda, por otra parte, que su admisión puede ser efectuada por la negociación co lectiva, dado el tenor del artículo 85.1 del E.T., co mo única vía, por el momento, de admisión de tales re presentaciones y a ella, por tanto, se ha de remitir aunque esta opinión no sea de todo pacífica en la doc trina (54).

Esta interpretación permite, a mi juicio, obviar el desfase que se produce respecto de los sujetos de los convenios colectivos de ámbito supraempresarial y armonizar el criterio seguido en ambos casos al pa --



liar la criticable ausencia del requisito de la representatividad individual. Entiendo que, de ese modo, -- se cubre una laguna en la regulación estatutaria al -- establecer un sistema de selección convencional de -- las representaciones sindicales, dado que sólo si ha habido una admisión previa de las mismas, éstas ten -- drán derecho a estar presentes en la comisión negociadora del convenio, en analogía con lo dispuesto por el artículo 87.3 del E.T. para los sujetos sindicales -- que superaran los porcentajes específicos o singula -- res de representatividad (55). Y así, la admisión en un convenio colectivo de las representaciones sindica -- les las facultaría para participar, en su caso, en la comisión negociadora del convenio, sin que fuera posi -- ble la exclusión de aquéllas que superaran los requi -- sitos convencionalmente establecidos (56).

Ciertamente, los convenios colectivos que, hasta la fecha, han admitido alguna de las modalidades de -- representación sindical en la empresa, lo han hecho -- por lo común, siguiendo unos criterios acumulativos -- y doblemente selectivos (57), en el sentido de que -- suele encontrarse, por un lado, una limitación en el número de trabajadores de las empresas o centros de -- trabajo en los que aquéllas pueden constituirse como tales y, por otro, la exigencia de que el sindicato -- en cuestión alcance un determinado grado de representatividad. No se efectúa, por consiguiente una admi --

sión generalizada sino selectiva en la medida en que se cumplen los dos requisitos citados; tales condicio nantes, con unos matices u otros, con una u otra am - plitud, son práctica corriente en los ordenamientos - que admiten la presencia sindical en las empresas (58).

Nada importa que el criterio de medición de la - representatividad comúnmente acuñado por la práctica negocial española a la hora de determinar qué sindica tos pueden constituir sus respectivas representacio - nes en la empresa difiera del utilizado por el E.T. - para la definición de los sindicatos representativos en los convenios supraempresariales y a los efectos - de la llamada representación institucional; en efecto, en el primer caso, tal medición se suele efectuar en relación al número total de afiliados a un determina- do sindicato de entre la plantilla de una empresa o - de un centro de trabajo dados, mientras que, en el se gundo se efectúa respecto del número de miembros de - los comités de empresa o de los delegados de personal. La diferencia de criterio, por importante que en sí - misma sea, es, a los efectos que nos interesan en es- te lugar, adjetiva y no sustancial, habida cuenta de que su finalidad es la misma, a saber, seleccionar al gunos de los distintos sujetos existentes por el jue- go del principio de la libertad sindical. A falta de indicación legal sobre la materia, la autonomía colec- tiva ha escogido dicho sistema como podía haber opta-

do por otro, y así, puede suceder que una representación sindical con una cota de presencia en el comité, o comités de empresa, en su caso, inferior al diez -- por ciento participe en la comisión negociadora al -- cumplir los requisitos fijados en un convenio para -- ser admitida como tal, pues, pese a haber obtenido un escaso número de miembros en el órgano u órganos cita do, posee la afiliación suficiente para constituirse como representación sindical en la empresa o en un -- centro de trabajo. Como también podría suceder a la -- inversa, esto es, que un sindicato con más del diez -- por ciento de los miembros del comité tenga un índice de afiliación inferior al requerido para constituirse como representación sindical, según lo dispuesto en -- el convenio de referencia, en cuyo caso no tendrán de -- recho a estar presente en la comisión negociadora; se está, pues, ante dos variables diferentes que no coi n ci de n ecesari ame nte.

La selección mencionada es restrictiva al ex -- cluir a todas aquellas representaciones sindicales que pudieran existir en una empresa o centro de trabajo -- sin un reconocimiento convencional bien por no haber sido admitidas en convenio alguno bien por no superar los requisitos exigidos para que aquéllas puedan cons tituirse como tales. Así, puede suceder que haya em -- presas con más de cincuenta trabajadores fijos --y, -- por consiguiente, con comité de empresa- en los que --

la negociación no pueda ser llevada a cabo por las representaciones sindicales por no haber sido admitidas expresamente en un convenio colectivo anterior, lo -- que supone un elemento limitativo de importancia frente a lo que sucede con los comités de empresa o de -- los delegados de personal, cuya capacidad negocial es directa y donde el número de trabajadores fijos que -- le sirve de soporte es menor del que los convenios collectivos suelen fijar para la existencia de las mercionadas representaciones.

Por último, tal solución tiene la virtud de re -- solver una serie de problemas que plantearía la interpretación contraria, tales como que representaciones sindicales con una mínima presencia en el comité de -- empresa y con una mínima afiliación pretendan estar -- presentes en la negociación del convenio ante la falta de un requisito de representatividad individual expresamente recogido por el E.T.; también constituye -- un eficaz mecanismo para limitar una posible arbitrariedad del empresario a la hora de reconocer a determinadas representaciones sindicales sin implantación suficiente en las empresas (59). De este modo, la capaacidad negocial de las representaciones sindicales -- se constituye sobre un soporte objetivo, al socaire -- de eventuales pretensiones infundadas y se establece un importante elemento delimitador sobre el que los -- restantes requisitos estatutarios se construyen.

2.3. REPRESENTATIVIDAD DE CONJUNTO DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES: ANALISIS DE LA EXIGENCIA DE MAYORIA DE LOS MIEMEROS DEL COMITE

2.3.1. CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL PARRAFO SEGUNDO DEL ARTICULO 87.1 DEL E.T.

El tercero de los requisitos exigidos para que el convenio colectivo suscrito por las representaciones sindicales tenga carácter estatutario es que éstas alcancen la mayoría de los miembros del comité de empresa, en dicción del párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T.; el análisis del mencionado párrafo se presta, desde mi punto de vista, a las siguientes constataciones, que deben efectuarse con carácter previo a la interpretación de los aspectos problemáticos que el mismo plantea. La primera es que sólo podrán entrar dentro del cómputo de la mayoría exigida aquellas representaciones sindicales que hayan sido reconocidas de acuerdo con lo dispuesto en un convenio colectivo anterior por superar los requisitos en él previstos; esto es, se trata de requisitos acumulativos al igual que sucede en los ámbitos supraempresariales, como tuvimos ocasión de ver. No cabe, en mi opinión, que representaciones sindicales de facto no admitidas como tales por no superar dichos requisitos o miembros del comité o comités de empresa presentados por grupos de trabajadores puedan participar en el cómputo -

de la mayoría requerida por estar excluidos de raíz al no cumplir el primero de los elementos de selección - inicial o individual de los sujetos sindicales. Como tampoco es de recibo, a mi juicio, que se produzca -- una delegación en las representaciones sindicales capacitadas para negociar de miembros del o de los comités de empresa que no tengan carácter sindical o que, teniéndolo, no alcancen los requisitos convencional - mente establecidos al objeto de aumentar el referido cómputo y lograr así la mayoría; entiendo que ello no es posible por tratarse de dos requisitos -el individual y el de conjunto- que se exigen independiente y sucesivamente.

87.1 y 88.1-

La segunda de las constataciones a realizar es - que se trata de un mecanismo selectivo similar al pre visto por el artículo 88.1 párrafo segundo del E.T. - para la válida composición de la comisión negociadora del convenio supraempresarial, con la diferencia de - que no se exige la mayoría absoluta -como a los sindi catos, federaciones y confederaciones que actúan en - representación de los trabajadores-, sino la mera mayoría (60). De esta similitud básica surge otra críti ca a este desafortunado párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T. -y desafortunado más por la forma en -- que ha sido regulado que por la finalidad perseguida-, a saber, aquélla que hace referencia a su ubicación: entiendo que no se ha seguido en este punto un crite



rio sistemático, pues hubiera sido más lógico, a mi juicio, haberlo situado en el artículo relativo a la comisión negociadora, dado el paralelismo que guarda con el supuesto regulado en el artículo 88.1, como -- acabo de señalar. Desde el momento en que el párrafo en cuestión se refiere a la representatividad global del conjunto de las representaciones sindicales que pretenden negociar un convenio colectivo de eficacia general, debería haberse incluido junto al supuesto contemplado en el artículo 88.1 del E.T. por la identidad de fondo que tiene con éste y por referirse a la validez de la constitución de la comisión negociadora en los convenios colectivos citados. Así se habría distinguido claramente entre los supuestos regulados por el artículos 87 - los referentes a la representatividad individual tanto en los convenios de empresa o ámbito inferior como en los supraempresariales- y los contemplados por el artículo 88 -los relativos a la válida constitución de la comisión negociadora de los convenios- y, en concreto, a la representatividad de conjunto o plural. El E.T. mezcla en este punto, con evidente falta de sistemática y de técnica jurídica, algo que cuidadosamente distingue con ocasión de los convenios colectivos supraempresariales, a saber, la selección individualizada de los sujetos sindicales con la representatividad de conjunto o, en otros términos, con la válida composición de la comisión negociadora del convenio.

La tercera constatación es la constituida por el hecho de que la mayoría a que alude el párrafo en --- cuestión lo es de los miembros del o de los comités - de empresa presentados por los sindicatos legalmente establecidos; nada importa a efectos del cómputo que uno o más miembros de dicho órgano hayan sido presentados por un sindicato dado sin que aquéllos pertenezcan al mismo, pues lo determinante es la presentación en la candidatura de un sindicato y no su afiliación al sindicato que la presenta. Lo importante es el número de componentes del o de los comités que han sido presentados en las listas de un sindicato o bajo las siglas del mismo y no el número de afiliados pertenecientes a cada uno de los sindicatos presentes en el comité de empresa (61). Ciertamente, en todo caso, ha de tenerse constancia de que los miembros del comité han sido presentados bajo unas u otras siglas sindicales (62), lo que no supone mayor problema dada la exigencia contenida en el artículo 71.2 y 3 del E.T. relativa a que aquéllas consten siempre junto a cada -- lista --en los centros con más de doscientos cincuenta trabajadores- o tras el nombre de cada candidato --en los centros que tengan entre cincuenta y doscientos -- trabajadores--.

La cuarta constatación remarcable, desde mi punto de vista, es la relativa al hecho de que el E.T. - no sigue en esta materia el criterio que VERDIER ha -



Kilmaufano ✓

denominado representatividad "por irradiación" (63) y que se conoce en diferentes ordenamientos comparados, esto es, la que deriva de la pertenencia de la representación sindical de que se trate a una organización sindical bien representativa en el plano nacional, -- bien firmante de un convenio colectivo de ámbito superior y de aplicación en la empresa en cuestión. Por contra, es preciso en cada caso demostrar la representatividad específica en el comité de referencia sin -- que pueda sustraerse a este requisito alegando el encuadramiento en una organización sindical representativa en niveles superiores.

2.3.2. AMBITOS POSIBLES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS - PACTADOS POR LAS REPRESENTACIONES SINDICALES

Efectuadas las anteriores consideraciones, cabe decir que los términos concretos en que ha sido efectuada la regulación de la exigencia de la representatividad del conjunto de las representaciones sindicales por parte del párrafo segundo del artículo 87.1 -- del E.T. plantean una serie de problemas que conviene analizar con un mínimo de detalle: en primer término ha de precisarse el alcance de la expresión contenida en el citado párrafo "a los convenios que afecten a -- la totalidad de los trabajadores de la empresa", respecto de la que ha de precisarse si se acepta a ul --

tranza su dicción literal o si, por el contrario, ha de flexibilizarse la misma; los resultados que se desprenden de una u otra posición son contrarios y reducen o amplían notablemente la posible capacidad negocial de las representaciones sindicales. En cualquier caso, ha de partirse de que se está ante un párrafo - confuso, más allá de su aparente simplicidad, que requiere una detenida consideración que ha servido para que un sector de la doctrina encontrara otra argumentación para defender la existencia de convenios colectivos de eficacia relativa o limitada junto a los de eficacia general regulados en el título III del E.T. (64).

Así, a mi juicio, podrían admitirse, en teoría, tres interpretaciones. La primera que el E.T. ha querido circunscribir únicamente la capacidad negocial - de estos sujetos colectivos a aquéllos convenios cuyo ámbito de aplicación sea la totalidad de los trabajadores de una empresa -y no si tienen un ámbito infe-rior a ella-; sólo en tal supuesto habría posibilidad de que el convenio tuviera eficacia general, siempre que cumplieran el resto de los requisitos estatutariamente previstos para ello. Se trataría de una lectura estrictamente literal que consagraría un reducido margen de negociación de convenios colectivos estatuta-rios por las referidas representaciones, pues las circinscribiría a negociar tan sólo aquéllos que tuvie-ran tal ámbito funcional (65).

2 La segunda interpretación posible consistiría en considerar que sólo si el convenio a negociar tuviera el ámbito literalmente aludido por el párrafo en cuestión se exigiría la mayoría prevista, sin que en ello se agotara el espacio de la capacidad negocial de las representaciones sindicales dado que ellas podrían negociar otros convenios, también estatutarios, que tuvieran un ámbito inferior a la empresa sin necesidad de reunir tal mayoría; tal posición podría encontrar acomodo en una interpretación a sensu contrario del - referido párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T. - (66).


3 La tercera de las interpretaciones posibles sería aquélla que considerara que la mención legal debe entenderse hecha a los convenios colectivos que aspiren a tener eficacia general, independientemente del ámbito concreto de los mismos, por tratarse de un lapso en la dicción estatutaria que debe subsanarse por la vía de un entendimiento flexible de su literalidad. Con arreglo a esta interpretación, cabría que las representaciones sindicales pudieran pactar convenios colectivos estatutarios de empresa y otros cuyos ámbitos funcionales fueran inferiores a ella; se estaría ante una visión elástica, amplia de la referida expresión al no reducirse la misma a su sentido literal, --- pues se partiría de que el párrafo en cuestión ha utilizado una mención desacertada que no se corresponde

con lo que en el mismo se quiso decir.

En mi opinión, la interpretación razonable es la tercera, pues las dos primeras conducen a unos resultados rechazables; los puntos débiles de la primera interpretación son, desde mi punto de vista, los siguientes: en primer lugar, la restricción que supone admitir que las representaciones sindicales vean reducida su posibilidad de negociar convenios colectivos estatutarios a que éstos tengan un ámbito funcional coincidente con el de una empresa iría en contra del principio de la libertad de ámbitos de negociación -- previsto en el artículo 83.1 del propio E.T. y, más en concreto, en contra del enunciado que el párrafo primero del artículo 87.1 del E.T. que alude genéricamente a la "legitimación" para negociar "convenios de empresa o de ámbito inferior". No deja de ser contradictorio que, tras los amplios pronunciamientos de -- los artículos citados en lo que a los ámbitos posibles de los convenios estatutarios se refiere, el párrafo segundo del último artículo mencionado establezca que sólo caben convenios colectivos suscritos por las representaciones sindicales cuando aquéllos afecten a todos los trabajadores de una empresa; se habría producido, así, una reducción a un sólo ámbito funcional que contrasta con la amplitud que inspira los otros preceptos. De haberse pretendido el propósito restrictivo aludido, hubiera sido más lógico que el artículo

87.1 párrafo primero hubiera establecido que, para -- los convenios colectivos de ámbito de empresa o inferior a ella, estarían capacitados exclusivamente los comités de empresa y los delegados de personal en su caso y que el párrafo segundo hubiera dispuesto que -- las representaciones sindicales sólo estarían capacitadas para negociar convenios colectivos de empresa -- y no de ámbito inferior a ella- siempre que supera -- ran los requisitos de representatividad en él previstos.

En segundo lugar, un entendimiento estrictamente literal del párrafo en cuestión llevaría a unas con -- clusiones absurdas y disparatadas que lo hacen insostenible: bastaría que un grupo o categoría de trabaja -- dores, por reducido que fuera, estuviera excluido del convenio colectivo cuyo ámbito funcional fuera una em -- presa dada para que el supuesto quedara fuera del mar -- co estatutario, aunque se cumplieran el resto de los requisitos establecidos al respecto. Como es sabido, una enorme cantidad de convenios excluyen de su ámbi- -- to subjetivo de aplicación a ciertas categorías o gru -- pos profesionales en base a la libertad de ámbitos re -- conocida en el E.T. y en aras a la concurrencia de de -- terminadas circunstancias objetivables y razonadas -- -- (67) -alta responsabilidad o funciones directivas, -- -- singularidad de los colectivos, etc.-; de seguirse a rajatabla la dicción analizada --"la totalidad de los



trabajadores de la empresa"-, aquéllos convenios de - empresa que contuvieran las referidas cláusulas de exclusión subjetiva tampoco podrían ser suscritos por - las representaciones sindicales dentro del marco estatutario cuyo margen sería reducidísimo al verse abocados por tal circunstancia a su consideración como convenios extraestatutarios.

La segunda de las interpretaciones posibles del párrafo en cuestión es descartable de plano por los - riesgos que podría suponer y por ser contraria al es-píritu que preside el planteamiento estatutario en materia de capacidad para convenir; así, decir que sólo en el caso de que el convenio afecte a todos los tra-bajadores de la empresa las representaciones sindicales habrán de sumar la mayoría requerida para que - - aquél tenga la eficacia general prevista en el E.T. y que, a sensu contrario, si el convenio tiene un ámbito inferior a aquél, no es preciso alcanzar tal representatividad para que tenga eficacia general choca -- frontalmente con la construcción estatutaria sobre la materia. A mi juicio, tal conclusión es disparatada - pues desconoce las elementales reglas de representatividad sobre las que el E.T. edifica su título III, dado que conduce a que las representaciones sindicales podrían negociar convenios colectivos de eficacia general sin que se condicione tal posibilidad al cumplimiento de una determinada representatividad.

Una interpretación a contrario de la discutible literalidad del párrafo analizado no puede traer como consecuencia la concesión de una patente de corso para que tales representaciones, por el hecho de estar reconocidas en un convenio colectivo previo, según la interpretación dada con anterioridad, puedan negociar un convenio colectivo de eficacia general prescindiendo de cualquier condicionamiento relativo a su representatividad de conjunto. Ello sería una excepción -- contraria a la analógica exigencia de la necesaria actuación mayoritaria de los comités de empresa y de -- los delegados de personal, según ya se ha expuesto, y de la mayoría absoluta requerida a los sujetos sindicales para la válida composición de la comisión negociadora en los convenios colectivos supraempresariales; se consagraría, en definitiva, un margen amplísimo para la actuación negocial de las representaciones sindicales no sujeta a los requisitos a que se somete el resto de los supuestos estatutarios.

En mi opinión, la interpretación correcta es la tercera, esto es, aquélla que postula que el párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T. condiciona la capacidad negocial de las representaciones sindicales en todos los supuestos en que pretendan negociar un convenio colectivo de eficacia general y no sólo en el -- caso de que el convenio tenga por ámbito el relativo a "la totalidad de los trabajadores de la empresa"; -

lo que, en realidad, parece querer decir el desafortunnado párrafo es, en mi opinión, que siempre se ha de reunir la mayoría referida para que el convenio tenga eficacia general y no que sólo se requiere tal mayoría si el convenio tiene el ámbito que se desprende de su literalidad. Lo decisivo, entiendo, en este párrafo - es su finalidad -la exigencia de representatividad- - más que la incorrecta expresión literal empleada por el mismo al aludir el ámbito de los convenios en cuestión; no parece, además, de recibo que un párrafo en el que, básicamente, se pretende regular la representatividad de conjunto de las representaciones sindicales en relación a su presencia en el comité de empresa reduzca notoriamente el ámbito funcional posible de los convenios estatutarios que aquéllos puedan suscribir.

Por otra parte, no hay problema alguno en cuanto a los órganos sindicales concretos que podrían negociar tales convenios colectivos de ámbito inferior a la empresa, dado que las llamadas representaciones -- sindicales pueden serlo tanto de empresa como de centro de trabajo (68), que estarían capacitados para -- pactar convenios colectivos estatutarios en los ámbitos señalados siempre que cumplan los requisitos exigicos al efecto por la norma.



Por último, hay otro argumento que avala la in -  
terpretación favorable al entendimiento flexible de -  
la referencia a la totalidad de los trabajadores en -  
la empresa y es el relativo a los antecedentes del pár-  
rrafo en cuestión. Como es sabido, la raíz de este prece-  
pto se encuentra en las proposiciones de enmiendas  
al proyecto de E.T. en desarrollo del A.B.I. suscrito  
por la C.E.O.E. y la U.G.T., coincidentes con el conten-  
ido de la enmienda número 374 presentada por el grup-  
po parlamentario socialista, en la que se admitía expr-  
esamente la capacidad negocial de las representacion-  
es sindicales "en los convenios colectivos de centro  
de trabajo y de empresa", siempre que tuvieran una repr-  
esentación mayoritaria en los órganos de representaci-  
ón unitaria. Esto es, no se contenía la mención del  
párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T. a los conve-  
nios que afectan a la totalidad de los trabajadores  
de la empresa -que fué adicionado en el Pleno del Congr-  
eso- sino a los convenios de centro y de empresa; -  
entiendo que ello refuerza la afirmación mantenida --  
con anterioridad, pues, en definitiva, lo importante  
es la finalidad perseguida más allá de la defectuosa  
terminología empleada por el párrafo de referencia.

En conclusión a este primer aspecto problemático  
del párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T., cabe  
decir que debe prevalecer una interpretación sistemát-  
ica y finalista del mismo frente a una literal o una

a contrario por ser la primera más acorde con el espíritu del título III del E.T. al garantizar que sus presupuestos se cumplen plenamente. Las representaciones sindicales reconocidas en un convenio colectivo pueden pactar, por tanto, convenios colectivos con eficacia general en los mismos ámbitos que los comités de empresa y los delegados de personal --es decir, "convenios de empresa o ámbito inferior", según reza el encabezamiento del párrafo primero del artículo 87.1 del E.T.--, siempre y cuando alcancen la mayoría de los miembros del comité requerida para todos los supuestos por el párrafo segundo del mencionado precepto, *dentro del ámbito de que se trate*

---

### 2.3.3. LA MEDICION DE LA REPRESENTATIVIDAD DE CONJUNTO DE LAS REPRESENTACIONES SINDICALES

El criterio elegido por el legislador para determinar la representatividad global de las representaciones sindicales a los efectos de la negociación de convenios colectivos de eficacia general está, en líneas generales de acuerdo con el criterio común establecido en el E.T. (69); ahora bien, conviene señalar que el párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T. ha efectuado una referencia exclusiva a los miembros "del comité" lo que evidencia que se ha escogido a uno sólo de los órganos de representación unitaria --

eventualmente existentes en las empresas para determinar la representatividad de conjunto de las representaciones sindicales; es decir, se ha excluido en la medición de aquélla a los delegados de personal, lo que da pie a las siguientes reflexiones. Queda clara la voluntad legislativa de asociar las representaciones sindicales a las empresas o centros de trabajo -- que tengan, al menos, el número mínimo de trabajadores fijos requeridos para constituir un comité de empresa, como si ya de antemano se excluyera la posibilidad de que en los centros o empresas con menos de cincuenta trabajadores fijos se constituyeran tales representaciones; implícitamente, parece jugarse con el esquema de que sólo en las empresas o centros de un cierto número de trabajadores podrán constituirse las representaciones sindicales (70).

De este modo, las mencionadas representaciones no podrán negociar convenios colectivos estatutarios en las empresas o en los centros de trabajo que cuenten con menos de cincuenta trabajadores fijos (71), pues el E.T. ha sido claro al respecto al escoger como único punto de medición de la mayoría requerida al comité de empresa. Entiendo que, en esta materia, no cabe una interpretación extensiva de la literalidad del párrafo analizado, desde el momento en que no hay viso alguno de confusión sino, por el contrario, un criterio taxativamente establecido. Quizás el E.T. ha

pretendido desincentivar la tentación de que se constituyan representaciones sindicales en las empresas o centros con menos de cincuenta trabajadores al evitar que en dichos ámbitos las representaciones sindicales puedan pactar convenios colectivos estatutarios; ahora bien, nada impediría, por otra parte, que se constituyeran en tales unidades las citadas representaciones y éstas pactaran un convenio colectivo extraestatutario.

En ningún caso, pues, los delegados de personal podrán ser desplazados por las representaciones sindicales a los efectos de pactar un convenio colectivo estatutario (72); ciertamente, la práctica consistente en la falta de reconocimiento convencional de tales representaciones en unidades inferiores a cincuenta trabajadores hace que el problema no se plantee de hecho, si bien en el caso de que así sucediera y los delegados de personal pertenecieran a uno o varios -- sindicatos o hubieran sido presentados por ellos, -- aquéllos podrán negociar convenios colectivos de eficacia general en calidad de tales delegados y no como representaciones sindicales, por ser ello imposible -- dado el tenor literal del párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T.

El criterio legal sobre la materia comentada rompió con la enmienda que sirvió de matriz al artículo

en cuestión, en concreto, a la número 374 del grupo socialista -y a su antecedente contenida en las proposiciones de enmiendas al proyecto de E.T. presentadas en desarrollo del A.B.I.- que admitían de modo expreso que la mayoría debería ser "de los miembros del comité o de los delegados". Por otra parte, también contrasta abiertamente con el que mantienen unánimemente los artículos 87.2, 88.1 párrafo segundo y la Disposición Adicional sexta del E.T., al regular, respectivamente, la legitimación para negociar y la llamada representación institucional, donde la representatividad se mide en relación a los dos órganos de representación unitaria posibles en los centros de trabajo; - y, por último, tal omisión se inscribe, en mi opinión, en la marginación a que son sometidos los referidos delegados, como ya he señalado con ocasión del criterio seguido con los comités intercentros, al ser también los comités de empresa el eje en torno al cual - se articula la representación intercentros.

Así, dada la literalidad del precepto en cues --  
tión en la materia que nos ocupa, parece claro que, -  
aún en el caso de que existieran en una empresa delegados de personal y comités de empresa, únicamente se efectuaría el cómputo de la representatividad de las representaciones sindicales respecto a los miembros -  
del comité o de los comités, en su caso, excluyéndose del mismo a los delegados de personal (73). No obstan

te, entiendo que hubiera sido más razonable admitir - que la mayoría lo habría de ser de los miembros del o de los comités existentes en la empresa y, también, - de los delegados de personal en el caso que el conve- nio fuera de empresa y hubiera delegados constituidos en algún centro de la misma; hubiera bastado para ello que se aludiera a la mayoría de los miembros del o de los comités de empresa y, en su caso, de los delega - dos de personal.



También cabe decir que el párrafo segundo del ar- tículo 87.1 del E.T. utiliza como punto de referencia para la medición de la representatividad de los aludi- dos sujetos sindicales su presencia mayoritaria de -- los miembros "del comité"; esto es, realiza una men - ción singularizada a un comité como si éste fuera el único órgano de representación posible en el seno de una empresa, olvidando que las empresas pueden tener diferentes centros de trabajo con sus correspondien - tes comités en cada uno de ellos si se cumplen las -- condiciones legales para ello. Parece establecerse en el citado párrafo una línea de correlación entre una empresa y un comité, lo que dista mucho de ser cier - to, pues, en el supuesto de que exista una pluralidad de comités de empresa, no hay correspondencia entre -- la primera y el singular comité de referencia. De ahí que, en mi opinión, la mención singularizada a un só- lo comité haya de ser objeto de un entendimiento fle-

xible en consonancia con lo expuesto en su momento sobre el absurdo resultado al que conduciría una interpretación literal de la misma; y, de este modo, como ya ha reconocido el T.C.T. (74), la mayoría requerida habría de computarse, en todo caso, en relación al o a los comités de empresa existentes en el ámbito de aplicación del convenio colectivo.

Al haberse admitido la posibilidad de que las representaciones sindicales puedan pactar convenios colectivos de eficacia general para una empresa, para un centro de trabajo o, incluso, para un ámbito diferente -un colectivo específico de trabajadores, por ejemplo-, lo lógico es que se admita, consecuentemente, que la medición de la representatividad se haga en el comité o los comités de los ámbitos de referencia del convenio, pues lo contrario sería disfuncional al producirse una desadecuación entre éstos y la unidad en la que está constituido dicho órgano. Incluso cabría, en su caso, efectuar el cómputo de la mayoría en relación al conjunto de los miembros de un comité intercentros si éste está constituido como tal -conforme a lo que dispone el artículo 63.3 del E.T. y si el convenio va a afectar a los diferentes centros de trabajo representados en el citado comité.

Y, en último término, cabe afirmar que podría negociar una sola representación sindical reconocida en

convenio que reuniera por sí sola la mayoría de los miembros del comité o comités de una empresa; entiendo que, pese a la literalidad de las expresiones em - pleadas por el E.T. en los dos primeros párrafos del artículo 87.1 y, pese a que utilice la expresión "en su conjunto", tal eventualidad puede ser admitida - - (75), dado que la representación sindical alcanzaría por sí misma la representatividad exigida como premisa para la eficacia general. Ciertamente se tratará de un supuesto poco frecuente dada la situación de plu ralidad sindical existente en la realidad laboral española, que propicia, por lo común, la necesidad del concurso de varias representaciones para alcanzar la mayoría requerida (76), pero no puede condenarse su eventual viabilidad jurídica.

#### 2.4. EL MUTUO RECONOCIMIENTO COMO INTERLOCUTORES DEL CONVENIO

El cuarto requisito que condiciona el ejercicio de la capacidad negocial por las representaciones sin dicales en los convenios colectivos de empresa o de un ámbito inferior a ella es el relativo al reconocimiento mutuo entre ellas y el empresario como interlo cutores de los mismos, conforme a lo establecido en el párrafo tercero del artículo 87.1 del E.T. El aludido reconocimiento no es otro que aquél que supone -



la recíproca aceptación, como efectivos representan -  
tes, entre las partes que van a negociar un determinado  
convenio (77); ciertamente, aquél se produce, de -  
un modo explícito o implícito, en toda negociación y  
alcanza una mayor complejidad cuando hay varios suje-  
tos que aspiran a negociar un mismo convenio colecti-  
vo, pues entonces no se sabe a priori cuál de entre -  
todos los teóricamente posibles va a negociar el refere  
rido convenio, pudiendo darse diversas combinaciones.  
El problema, por lo común, afecta de modo particular,  
a la representación de los trabajadores, pues es en -  
ella donde se produce, en ocasiones, una proliferaci -  
ción de sujetos colectivos, especialmente en el ámbi-  
to de la empresa, como ya se ha señalado, pero tam-  
bién se origina en el área de los convenios colecti-  
vos supraempresariales cuando existe una pluralidad -  
sindical y, por tanto, la posibilidad de que distin-  
tos sindicatos sean sus interlocutores. Es desde esta  
perspectiva, desde donde han de valorarse los arduos  
problemas que en el Derecho comparado se han suscita-  
do en torno al reconocimiento, y a los diferentes me-  
canismos de solución existentes al respecto para supe-  
rarlos (78); tales conflictos suelen conllevar un des-  
gaste de las instancias de representación de los tra-  
bajadores que se materialice en una auténtica pugna -  
por conseguir la condición del interlocutor del empre-  
sario. Una situación tal puede ir, como han señalado  
DESDENTADO BONETE y GARCIA-PERROTE, "en detrimento de

la lucha por el contenido reivindicativo" y puede mermar la eficacia de la actuación colectiva de los trabajadores (79).

Ahora bien, la afirmación inicialmente efectuada, en concreto, el hecho de que haya de producirse un mutuo reconocimiento entre las representaciones -- sindicales y el empresario, ha de ser debidamente contrastada, desde el momento en que parto de la constatación de que se está ante un párrafo poco afortunado en su expresión y de incierto alcance (80) esto es, - no se encuentra el intérprete ante un precepto de lectura ~~que~~ inequívoca y de significación clara, pues introduce una previsión de alcance dudoso que es preciso - valorar; el mencionado párrafo es otro de los puntos controvertidos de la regulación de la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella. Prueba de ello es que se han planteado dos posiciones contrarias en torno a su alcance y sentido: por una parte, aquélla que considera que - el reconocimiento ha de producirse tanto en el caso - de que negocien los órganos de representación unitaria como en el supuesto de que lo hagan las representaciones sindicales; por otra parte, la que mantiene que el citado párrafo es de aplicación exclusiva a estas últimas.

Según la primera interpretación no bastaría que los comités de empresa o los delegados de personal actuaran conforme a las reglas de funcionamiento que -- les son propias --colegiadamente en el primer caso y -- mancomunadamente en el segundo-- ni que las representaciones sindicales cumplieran los requisitos que, hasta el momento, se han visto, sino que sería preciso que, además, concurriera en ambos casos el requisito del -- reconocimiento mutuo como interlocutores del convenio a negociar. Se trataría de un requisito adicional que pone el acento en el aspecto subjetivo y que ha de -- añadirse a la exigencia objetiva antes apuntada; de -- este modo, habría en los convenios de los ámbitos analizados un doble requisito, el primero de índole objetiva, esto es, relativo al cumplimiento de las normas de representación cualificada establecidas en el propio E.T. y el segundo de carácter subjetivo consistente en el recíproco reconocimiento entre los representantes de los trabajadores y el empresario como condición previa de la negociación colectiva en la empresa o en ámbitos inferiores.


Los argumentos que han manejado quienes abogan -- por una interpretación favorable a que el reconoci -- miento a que alude el párrafo tercero del artículo -- 87.1 del E.T. se refieren indistintamente a los órganos de representación unitaria y a los sindicales son los siguientes: en primer lugar, el propio tenor lite

ral del precepto -"en todos los casos será necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores"- muestra un claro propósito de generalidad que parece no circunscribirse a uno sólo de los sujetos en cuestión; en efecto, la expresión "en todos los casos" -- que encabeza el párrafo parece no ofrecer lugar a dudas al no referirse al supuesto del párrafo segundo - del artículo 87.1 E.T. sino, aparentemente, a todo él. Esta consideración viene reforzada por la propia ubicación como un párrafo independiente dentro del artículo y apartado mencionado, como si fuera un requisito adicional a añadir a la condición de sujetos capacitados para negociar en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior y no un apéndice de uno de los dos supuestos en cuestión.


En segundo lugar, se podría pensar que habría de aplicarse a ambos supuestos dado el criterio dual seguido en la atribución de la capacidad negocial en -- los convenios de empresa y la falta de unas normas de prelación entre los sujetos capacitados según el artículo 87.1 párrafo primero del E.T., así como la ausencia de unas pautas legales para la solución de los -- conflictos que, eventualmente, puedan surgir cuando -- ambas instancias puedan ejercitar la referida capacidad. Ello conduciría, inevitablemente, a una situación -- necesitada de un criterio definitorio que bien -- podría ser el del reconocimiento entre el empresario y

uno de los dos sujetos con capacidad negocial según lo dispuesto en el E.T. Conforme a esta interpretación se trataría de una exigencia adicional que, en su caso, dirimirá la colisión producida entre los dos sujetos colectivos y habría una relación directa entre el dualismo previsto y el reconocimiento ulterior como interlocutores del convenio; prueba de ello sería el que este requisito se prevé en los convenios de ámbito empresarial o inferior pero no en los supra empresariales (81) donde no existe esa dualidad de naturaleza en los sujetos capacitados para negociar.

Un importante sector doctrinal avala, no sin re-servas y críticas al precepto de referencia, esta primera interpretación, pese a señalar las insuficien-cias y los equívocos del texto legal en este punto; RODRIGUEZ SAÑUDO mantiene que el precepto es "taxati-vo" aunque ello suponga abrir la posibilidad contra-dictoria con la naturaleza de la representación elegi-da "de que el empresario decida negociar con las re-presentaciones sindicales marginando a aquélla" (82); SALA FRANCO, por último, señala claramente que el artículo 87.1 párrafo tercero permite que "el empres-ario acepte como interlocutor a uno o a otros en fun-ción de la credibilidad representativa que aquél bus-cará en ellas" (83), inscribiéndose también en esta posición OJEDA AVILES, pese a señalar los enormes riesgos que la misma conlleva (84).



No obstante, cabe efectuar una segunda interpretación del referido párrafo tercero del artículo 87.1 del E.T., en mi opinión más acertada, consistente en circunscribir el reconocimiento mutuo al supuesto de que sean las representaciones sindicales de empresa - y no los órganos de representación unitaria- las que negocien el convenio; para ello podrían traerse a colación los siguientes argumentos: en primer lugar, ha de mantenerse que es absurdo -en expresión de ALONSO OLEA (85)- y contradictorio con la naturaleza y con el modo de designación de los órganos de representación unitaria, que éstos hayan de ser objeto de un reconocimiento por parte del empresario, como si no bastara la elección efectuada por el conjunto de los trabajadores y fuera preciso un requisito adicional ulterior para que ellos pudieran ejercitar la capacidad negociadora; una solución tal chocaría abiertamente con el refrendo otorgado a los mencionados órganos por los trabajadores de una empresa determinada y posibilitaría que el empresario, por su cuenta, pudiese negar su "placet" a quien fué elegido democráticamente para representar el conjunto de los trabajadores.



En segundo lugar, la interpretación mantenida -- inicialmente conlleva innumerables riesgos, el más importante de los cuales es que, en la práctica, el empresario pudiera erigirse en árbitro de la situación (86) al poder optar por reconocer a las representacioo

nes sindicales o a las unitarias según su conveniencia y, de hecho, el mutuo reconocimiento podría encubrir un otorgamiento unilateral por parte del empresario del ejercicio de la capacidad negocial de los representantes de los trabajadores; la única opción posible sería la que le correspondería al empresario, - quien podría decidir acerca del reconocimiento de uno u otro sujeto como interlocutor, pues los trabajadores no tendrían opción alguna al tener que reconocer ineludiblemente al empresario como única contraparte posible (87).

El juego de alianzas tácticas y de las concesiones que pudieran realizar los representantes de los - trabajadores para conseguir el reconocimiento por el empresario como interlocutor en el convenio pudiera - amenazar la unidad entre los trabajadores -o hacerla aún más precaria- y convertirse en una guerra de desgaste previa a la negociación que debilite enormemente sus posiciones; el empresario quizás se viera tentado a otorgar su reconocimiento a quien mejor se plegara a sus exigencias al poder elegir entre dos sujetos y premiar a aquél que le parezca más conveniente (88) o a escoger lo que WEISS ha llamado "una organización sindical de complacencia" (89).

Ciertamente, el empresario tiene, en todo momento, el importante límite que supone la ingerencia santa

cionada en el artículo 2 del Convenio 98 de la O.I.T. y debidamente perfilada por su Comité de Libertad Sin dical (90) por lo que la libertad del empresario a la hora de efectuar el reconocimiento de su contraparte no es, en ningún caso, omnímoda al contar siempre con el mencionado tope a su margen de maniobra. Sin embar go, de seguirse la solución contraria se conferiría - al empresario la posibilidad de influir, de algún modo, sin necesidad de incurrir en el comportamiento an tes señalado, para que la opción recaiga en uno u - - otro sentido (91).

En tercer lugar, el proceso de elaboración del -- artículo 87.1 del E.T. nos aporta datos que contribuyen a cuestionar la interpretación que se desprende - de una primera lectura del párrafo tercero del mencio nado artículo; en efecto, cabe decir que, como ha señalado VALDES DAL-RE (92), en la génesis del mismo el párrafo de referencia aparecía en un principio vinculado a la capacidad negocial de las representaciones sindicales de empresa. Así mientras en el proyecto de ley de E.T. enviado por el gobierno al Parlamento no se contenía mención alguna al reconocimiento entre -- las partes, tal mención aparece desde el momento en - que se otorga la capacidad negocial a tales representaciones y surge indisolublemente unida a ellos; basta transcribir el texto del artículo según la versión dada al mismo por la Comisión de Trabajo para que la



apreciación salte a la vista: "estarán legitimados -- los empresarios, los comités de empresa, los delegados de personal, en su caso, o los representantes sindicales, si los hubiere, y ambas partes se reconocieran como interlocutores" (93). Es en el texto aprobado por el Congreso de los Diputados donde se estructura el apartado uno del artículo 87 E.T. de modo tal - que queda articulado en tres párrafos, el último de - los cuales es el relativo al reconocimiento como interlocutores, tal como sería su conformación definitiva. Pese a esta sistematización del apartado, la elaboración del mismo induce a pensar que se puede tratar de un requisito aplicable únicamente a las representaciones sindicales y no a los órganos de representación unitaria; la negociación colectiva aporta al gún caso en este sentido (94).

Por último, cabe señalar que el argumento, empleado desde una perspectiva contraria, relativo a que la solución dual adoptada por el artículo 87.1 del E.T. está necesitado de un criterio definitorio para solventar los posibles problemas de concurrencia entre - los dos sujetos colectivos capacitados para negociar los convenios de empresa o inferior a ella cae por su propio peso si se tiene en cuenta que tal concurrencia no puede producirse dentro del marco del E.T. al tratarse de dos opciones excluyentes entre sí, como - ya he señalado con anterioridad, dada la mayoría rere -

*la confusión de  
los dos representantes*

querida en todos los supuestos; de ahí que, en mi opi  
nión, no tenga sentido referirse al principio "prius  
in tempore, potior in iure" como criterio de solución  
de eventuales conflictos entre ambos sujetos colecti-  
vos al ser inviable dentro del marco estatutario la -  
confluencia de los mismos en el ejercicio de la refe-  
rida capacidad negocial (95).

?

En conclusión, los argumentos expuestos lleva --  
rían a considerar de acuerdo con las posiciones mante  
nidas por un sector de la doctrina -ALONSO OLEA (96),  
SAGARDOY BENGOCHEA (97) y VALDES DAL-RE (98)- que el  
artículo 87.1 párrafo tercero del E.T. es de aplica -  
ción tan sólo a las representaciones sindicales y no  
a los comités de empresa y a los delegados de perso -  
nal; estos últimos tendrían una prioridad sobre aqué -  
llas pues no parece admisible dar opción al empresa -  
rio a negar su reconocimiento a unos órganos elegidos  
por el conjunto de los trabajadores. El T.C.T. al --  
plantearse el alcance del párrafo tercero del artícu -  
lo 87.1 del E.T. rechaza claramente que el mismo pue -  
da servir para negar la capacidad negocial de los co -  
mités de empresa al afirmar que "si el órgano repre -  
sentativo de los trabajadores se formó válidamente a  
tenor de los arts. 69 y sigts. del texto estatutario  
gozaba desde entonces de todas las prerrogativas deri -  
vadas de su carácter de tal y en modo alguno su legi -  
timación para negociar o poder actual de hacerlo po -

Ø

día depender del suplemento de aptitud consistente - en el reconocimiento del título de válido interlocu - tor que ab initio le competía por el dato de su cons - titución presumiblemente ajustada a Derecho"; tras -- tal afirmación concluye sosteniendo que "el reconoci - miento del comité de empresa como válido interlocutor no queda al arbitrio del empresario para rehusar el - initium de la negociación en el supuesto debatido, si no que es consecuencia obligada de la presumible juri - dicidad con que el primero asume y desenvuelve sus -- funciones" (99).

Una vez que se ha delimitado el supuesto de apli - cación del párrafo tercero del artículo 87.1 del E.T. y se ha concluido que el mismo se circunscribe única - mente al ejercicio de la capacidad negocial por parte de las representaciones sindicales de empresa, convie - ne precisar algunos extremos para comprender mejor el alcance del requisito que nos ocupa. Así, entiendo, - en primer lugar, que no podrá producirse el reconoci - miento entre el empresario y una o varias representa - ciones sindicales no constituidas conforme a convenio o que, estándolo, no reúnen la mayoría de los miem - - bros del comité o comités de empresa en detrimento -- del ejercicio de la capacidad negocial por parte de - éste; no puede contraponerse el reconocimiento de - - aquéllos a la capacidad negocial que legalmente corres - ponde a los órganos de representación unitaria, pues

ello equivaldría, en expresión de De la VILLA, a una suplantación del comité por las representaciones sindicales (100). Los tribunales han tenido ocasión de pronunciarse ya sobre este extremo, que ha sido, por otra parte, objeto de un significativo conflicto en entre las dos confederaciones sindicales de mayor representatividad; me refiero a la divergencia suscitada en torno a la negociación del convenio colectivo de la Diputación provincial de Madrid para 1980 en el -- que se concluyó un convenio entre aquélla y las Federaciones de Sanidad y de Administración Pública de la U.G.T., ignorando tanto la pretensión del comité de empresa de negociar el convenio en cuestión como el sentido de la cláusula establecida en el convenio colectivo anterior relativa a que habrían de ser los comités de empresa quienes negociarían el siguiente convenio. El T.C.T. entendió que la prioridad correspondía a estos últimos y, por ello y como consecuencia de las circunstancias que rodearon la negociación, declaró la nulidad de pleno derecho del convenio colectivo a la luz de lo dispuesto por el E.T. y el Código Civil, sin perjuicio de reconocer su validez como pacto privado (101).

X

En segundo lugar, entiendo que no cabe el reconocimiento por parte del empresario de representaciones sindicales no constituidas conforme a un convenio colectivo o en conjunto minoritarias en el seno del co-

mité en detrimento de la capacidad de las mayorita --  
rias, pues ello constituiría un acto de ingerencia --  
por parte de aquél que conculcaría las reglas estable--  
cidas en el E.T.; el reconocimiento previsto por su --  
artículo 87.1 no es una patente de corso dada por el  
legislador al empresario que pudiera neutralizar el --  
alcance de la libertad sindical al seleccionar a su --  
pura conveniencia al interlocutor de un convenio co --  
lectivo (102).

En tercer lugar, entiendo que el empresario no --  
puede reconocer a ciertas representaciones sindicales  
constituidas conforme a convenio y con mayoría en el  
comité de empresa en detrimento del ejercicio de la --  
capacidad negocial por parte de este órgano; es de --  
cir, el empresario no puede decidir si negocia con las  
representaciones sindicales mayoritarias o con el co-  
mité, pues esta opción pertenece en exclusividad a los  
trabajadores o a sus representantes, pero, en ningún  
caso, a los empresarios. Pudiera suceder que se esta-  
bleciera un procedimiento en virtud del cual serán --  
los trabajadores quienes decidan en votación si la ne--  
gociación ha de ser llevada a cabo por el comité o --  
por las representaciones sindicales, siempre que éstas  
reúnan la mayoría exigida por el párrafo segundo del  
artículo 87.1, así como el resto de los requisitos a  
los que se ha hecho mención o que, a falta de aquél, --  
sean las referidas representaciones las que decidan --  
si negocian a título de tales o como integrantes del-

?

?

comité de empresa, pues ello se inscribe dentro de -- una posición respetuosa con la autonomía colectiva de los trabajadores al ser éstos o sus representantes -- quienes efectúan la opción (103).

En cuarto lugar, entiendo que el empresario ha -- de reconocer globalmente a la representación de los -- trabajadores, esto es, no podrá efectuar el reconocimiento a parte de dicha representación en perjuicio del resto de la misma; es decir, no cabe que -- aquél realice un reconocimiento selectivo dentro del -- sujeto que representa a los trabajadores conforme a -- su voluntad, escogiendo a determinadas representaciones sindicales en perjuicio de otras; en mi opinión, sólo podría negarse a reconocer como integrante de la comisión negociadora a una representación sindical -- que no haya sido constituida conforme a convenio, -- pues, como afirma MONTTOYA MELGAR, "las representaciones sindicales constituidas al amparo de convenios colectivos están "per se" legitimadas para negociar colectivamente" (104).

Por último, cabe añadir que el reconocimiento no ha de revestir una forma determinada, por lo que basta el mero propósito de iniciar las deliberaciones -- del convenio para atestiguar que se acepta a la con -- traparte, pues ello pone de manifiesto que los interlocutores aceptan la suficiencia y la veracidad de la

mutua representatividad. En efecto, tal reconocimiento puede llevarse a cabo de modo implícito o explícito y, en la mayoría de los casos, se realiza de manera implícita sin que exista un acto formal de reconocimiento; hay comportamientos que de modo indubitado expresan que se ha producido un recíproco reconocimiento de la condición de sujetos negociales, tales como el comienzo efectivo de la negociación por determinados sujetos y no por otros.

El empresario no podrá tampoco efectuar un reconocimiento selectivo de las personas concretas nombradas por cada representación sindical para formar parte de la comisión negociadora, puesto que la designación de los componentes de la misma corresponde a -- "las partes negociadoras" según establece el artículo 88.2 del E.T., sin que la misma deba revestir formalidad alguna (105); de acuerdo con tan elástica fórmula, las representaciones sindicales gozan de un amplio -- margen de autonomía para elegir a quiénes van a formar parte de la referida comisión, sin que la contraparte pueda interferirse en ella. Ahora bien, entiendo que las personas elegidas por cada representación sindical han de ser trabajadores de la empresa en -- cuestión, lo que opera como un límite a la autonomía -- de tales representaciones (106), sin perjuicio de la eventual designación de asesores, prevista también en el artículo citado, que, obviamente, pueden ser persona

nas ajenas a la empresa; la indeterminación de la fórmula legal, en concreto, el amplio margen asignado a las representaciones sindicales en esta materia contrasta abiertamente con lo dispuesto al respecto en la legislación francesa, cuyo artículo L.132-20 del Código de Trabajo -según la redacción dada al mismo por la ley de 13 de noviembre de 1982 sobre negociación colectiva y solución de los conflictos colectivos de trabajo- fija unos criterios más precisos sobre la materia (107).

## 2.5. CONCLUSION

A modo de recapitulación final, cabe decir que - las representaciones sindicales -sean delegados o secciones- podrán pactar convenios colectivos de eficacia general de acuerdo con lo previsto en el E.T. - cuando cumplan los siguientes requisitos: <sup>(1)</sup> pertenecer a un sindicato legalmente constituido que las haya admitido como sus órganos de expresión en la empresa, - <sup>(2)</sup> haber sido reguladas previamente en un convenio colectivo que las admita de modo expreso al superar la representatividad que en el mismo se establezca, <sup>(3)</sup> y reunir entre todas la mayoría de los miembros del comité o comités del centro o centros de trabajo o de la empresa a que vayan a aplicarse tales convenios; a ello hay que añadir <sup>(4)</sup> el hecho de que las representaciones -



sindicales sean reconocidas por el empresario como interlocutores, según se desprende de la interpretación dada al párrafo tercero del artículo 87.1 del E.T. -- Cumplidas tales condiciones, los convenios que pacten podrán afectar a una empresa o a un ámbito contractual inferior a ella y tener dentro de ellas eficacia general.

De no concurrir todas las circunstancias señaladas en el párrafo precedente, los convenios colectivos que negocien tales representaciones tendrán eficacia limitada y se aplicarán, por consiguiente, solo a los trabajadores representados por ellas. Así, si se trata de un grupo fáctico que no pertenezca a un sindicato -los miembros del comité elegidos en candidaturas presentadas por grupos de trabajadores y no por un -- sindicato, por ejemplo, si son representaciones sindicales de hecho que no hayan sido admitidas conforme a convenio colectivo alguno o que no superen la representatividad prevista para poder constituirse como tales, si negocia un órgano sindical externo a la empresa, si no reúnen entre todos la mayoría del o de los comités (108), si el ámbito contractual tiene menos de cincuenta trabajadores fijos, si no existen comités en el ámbito de referencia pese a haber en el mismo más de cincuenta trabajadores fijos, el convenio -- eventualmente suscrito por los grupos señalados en -- primer lugar o por las representaciones sindicales en

2  
=

los casos restantes no tendrán eficacia general sino limitada.

Por último, cabe añadir que en la comisión negociadora del convenio colectivo de eficacia general, - estarían, por una parte, el empresario y, por otra, - las representaciones sindicales; por lo que respecta al reparto de puestos entre estas últimas, dado el límite numérico previsto en el artículo 88.3 del E.T., ha de afirmarse que si se parte de que todas las re-presentaciones sindicales que superen los requisitos previstos en el convenio que las reconozca de modo expresso tienen derecho a participar en la comisión negociadora de un convenio colectivo, y, pese al silencio legal sobre la materia, entiendo que debería seguirse un criterio proporcional en la distribución de los --componentes de las representaciones sindicales presentes en la citada comisión. La proporción habrá de buscarse, en mi opinión, en la relación de fuerzas existentes en el comité o los comités que sirvan de referencia, por lo que deben repartirse los puestos de la comisión negociadora del convenio entre las representaciones sindicales constituidas conforme a un convenio colectivo anterior, según su respectiva cota de -presencia en tales órganos.

3. CAPACIDAD NEGOCIAL Y AMBITOS POSIBLES DE NEGOCIA--  
CION INFRAEMPRESARIAL: ANALISIS ESPECIFICO DE LOS  
CONVENIOS DE FRANJA

La deliberada indeterminación del E.T. en mate -  
ria de unidades de contratación nos obliga a realizar  
un breve análisis sobre los diferentes ámbitos nego -  
ciales posibles en el seno de la empresa y, en concre -  
to, los requisitos que, para ser estatutarios, habrían  
de superar los convenios de franja, esto es, y según  
la definición dada a los mismos por SERRANO MARTINEZ,  
aquéllos destinados a "regular las condiciones de tra -  
bajo de un grupo específico de trabajadores de una em -  
presa, caracterizados e identificados, individual y -  
conjuntamente, por pertenecer a/o estar encuadrados en  
una categoría profesional concreta" (109). Tal análi -  
sis ha de plantearse, a mi juicio, desde una doble --  
vertiente, por una parte, desde la admisibilidad de -  
los convenios citados como un ámbito negocial posible  
dentro del esquema estatutariamente establecido al --  
respecto y, por otra, desde la problemática que susci -  
ta su negociación por los sujetos capacitados legal -  
mente para concluir convenios colectivos de eficacia  
general.

3.1. AMBITOS POSIBLES DE NEGOCIACION INFRAEMPRESARIAL  
EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Es sabido que en el E.T. quiebra el principio de determinación heteronómica de las unidades contractuales (110), definidas como realidades objetivas y pre-existentes a las que las partes deberían circunscribir los ámbitos de los convenios, lo que impone unas reglas de juego distintas a las anteriormente vigentes en la materia que nos ocupa -leyes de 1958 y 1973 en su versión inicial y en la resultante de las modificaciones introducidas por el RDLRT de 1977- (111). Así, y por lo que al plano de la empresa concierne, ya no se encuentran, en consonancia con lo señalado, referencias a que, además del de empresa, caben únicamente los convenios que afecten a "un grupo o sección de trabajadores" -como efectuaba el artículo 4.d de la ley de 1958 o al centro de trabajo -como hacía el artículo 5 A uno de la ley de 1973- (112). El artículo 81 del proyecto de ley E.T. siguiendo el mismo criterio heterónimo que las leyes anteriormente vigentes sobre la materia, admitía los convenios de empresa, los de centro o centros de trabajo y los que afectarían a "un sector profesional de la empresa que por la especial naturaleza o lugar de la actividad tengan -- una clara diferenciación de los restantes de la misma empresa" (113); ahora bien, tal opción no contó con la anuencia de las confederaciones sindicales mayori-

tarias, opuestas tenazmente a la consagración legal -- de los convenios de franja, ni con la aquiescencia de ciertos partidos políticos, lo que explica que el mencionado artículo fuera el blanco de múltiples enmiendas provenientes de casi todos los grupos parlamentarios (114), optándose al final por la libertad de ámbitos y suprimiéndose, consiguientemente, cualquier -- referencia precisa al respecto.

La ruptura con lo que VALDES DAL-RE ha denominado concepción orgánica de la negociación colectiva -- (115) --esto es, con un modelo ordenancista en materia de determinación de las unidades contractuales posibles-- transfiere a la autonomía colectiva la fijación de los ámbitos de los convenios (116) y obliga al intérprete a precisar si caben todos los ámbitos imaginables o si éstos, por el contrario, tienen alguna limitación objetiva, a la luz de la elástica fórmula -- del artículo 83.1 del E.T.

Y, ciertamente, bajo estas premisas, conviene -- afirmar que, junto a ámbitos que no plantean mayor problema, como el de empresa o centro de trabajo, hay -- otros cuya admisibilidad ha sido debatida por la doctrina, como sucede con los convenios de franja. En mi opinión, dada la indeterminación del artículo 83.1 -- del E.T., cabe admitir la negociación de convenios de diferentes ámbitos en el interior de la empresa --sec-

ciones, departamentos y franjas de trabajadores (117)- siempre y cuando las referencias que les sirvan de -- justificación no sean arbitrarias y carezcan de cualquier base objetiva o escapen a elementales consideraciones de racionalidad, pues la libertad de ámbitos - no puede entenderse de un modo omnímodo, sino que se justifica en sí misma si hay datos que le den consistencia (118); como ha declarado el T.C.T., el ámbito - funcional de un convenio no puede ser artificioso, si no que ha de ser "acorde con la naturaleza de las cosas" (119), y, si hay una singularidad tal que diferencie a un colectivo concreto del resto de los trabajadores de una empresa, no podrá, en principio, oponerse nada a la celebración de un convenio específico dentro del marco estatutario, siempre que cumplan los demás requisitos legalmente establecidos.

Y entiendo que la mera existencia de un convenio de franja no puede ser calificada en sí misma y a - - priori, y desde un punto de vista jurídico, como discriminatoria (120), pues, para que esta circunstancia se produzca, el convenio ha de carecer de justificación real a causa de la inexistencia de los elementos objetivos a los que he hecho referencia con anterioridad; sólo así, un convenio de franja podría ser, en - su caso, tildado de discriminatorio por contradecir - lo establecido en el artículo 14 de la C.E. -sobre el cual existe ya una abundante jurisprudencia del Tribu

nal Constitucional- y en el artículo 17.1 del E.T. --  
Ciertamente, la celebración de convenios de franja es  
enormemente polémica en el plano de las relaciones co  
lectivas, puesto que a través de ellos se pretenden -  
negociar condiciones laborales específicas para un --  
particular colectivo de trabajadores de una empresa -  
dada -colectivos, por lo común, reducidos en número,  
pero con una significación cualitativa especialmente  
relevante por su cualificación profesional y por la -  
cota de poder que les corresponde en el seno de aqué  
lla- con el propósito de mantener, cuando no de aumen  
tar, una posición ventajosa respecto a las condicio -  
nes laborales del resto de los trabajadores de una em  
presa (121).

Ahora bien, tal discusión ha de plantearse, en -  
principio, en el ámbito de las relaciones colectivas  
y, desde este plano, podrá discutirse la conveniencia  
de pactar o no los convenios de franja; en mi opinión,  
lo más acertado es evitar la dispersión de convenios  
en el seno de una empresa y procurar, en consecuen --  
cia, que un sólo convenio negociado por los sujetos -  
capacitados por el E.T. contenga la regulación de las  
condiciones laborales de las diferentes categorías --  
profesionales de una empresa, sin perjuicio de tener  
en cuenta las singularidades propias de todas y cada  
una de ellas. Pero la polémica existente en el plano  
colectivo no puede ser óbice, desde mi punto de vis -

ta, para negar por principio la virtualidad jurídica y, en su caso, estatutaria a los convenios aplicables diferencialmente a colectivos específicos de trabajadores de una empresa dada, como, en un supuesto legal muy particular se ha admitido ya; me refiero a lo dispuesto por el artículo 98.2 del Real Decreto 2205/80, de 13 de junio, promulgado en desarrollo de la Disposición Adicional Séptima del E.T., regulador del trabajo del personal civil no funcionario de los establecimientos militares, al aludir de modo expreso a que cabe la negociación de condiciones laborales para "alguno de los grandes sectores integrados en dicho colectivo..." (122).



### 3.2. SUJETOS CAPACITADOS PARA NEGOCIAR LOS CONVENIOS DE FRANJA

La segunda vertiente desde la que se impone considerar la admisibilidad de los convenios de franja - dentro del marco del E.T. es la relativa a los sujetos eventualmente capacitados para negociarlos y la problemática que en torno a ellos se suscita; esta dimensión tiene un especial interés dado el objetivo -- del presente trabajo, y ofrece, en mi opinión, una mayor dificultad que la analizada con anterioridad. Se trata, en concreto, de saber quienes serán los sujetos colectivos que han de pactar los convenios de - -



franja en representación de los trabajadores, una vez que se ha admitido ~~la posibilidad de~~ que tales convenios puedan existir. Es sabido que el E.T. ha seguido un criterio dispar en materia de delimitación de los sujetos capacitados para negociar y en la fijación de los ámbitos de los convenios, pues mientras en la primera ha efectuado una relación cerrada de sujetos en una norma de Derecho necesario, seleccionando unos -- bien determinados, en la segunda ha remitido a la autonomía colectiva su determinación, como se acaba de exponer; se ha contrapuesto de este modo, un numerus clausus en una materia -en la que se produce un claro intervencionismo normativo al efectuarse una bien precisa reserva de ley- y un sistema abierto en otra -en la que se produce una deslegalización manifiesta al - remitirse su concreción a la autonomía colectiva - - (123)-.

La combinación de ambos criterios tiene unas evidentes repercusiones en el tema que nos ocupa, ya que de su puesta en relación va a obtenerse la respuesta a los términos en que se produce la admisión de los - convenios de franja dentro del marco estatutario. Así, cabe afirmar que, desde la perspectiva de los sujeto -- tos, los únicos capacitados para negociar tales convenios son los comités de empresa, los delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales, - esto es, los sujetos colectivos a los que el artículo

87.1 del E.T. otorga, con carácter exclusivo y excluyente, la capacidad convencional (124).

Una mera comparación entre el texto del proyecto de ley de E.T. y el texto final del mismo es concluyente al respecto habida cuenta que su artículo 87.1 ha suprimido la mención expresa, recogida en el artículo 85.2 del proyecto, a que, además de "los comités de em presa y/o los delegados de personal en su caso", esta rían también "legitimados", en "los convenios de sec tor profesional de empresa", el empresario y "la comi sión que al efecto se elija para representar a los -- trabajadores afectados por su ámbito de aplicación". Ciertamente, el planteamiento del proyecto encontraba acomodo en el detalle de unidades contractuales emp resariales admitidas de modo expreso por su artículo 81 a), b), y e); sin embargo, al ser suprimida por la Co misión de Trabajo del Congreso la enumeración de -- aquéllas, el tratamiento de los sujetos capacitados -- para negociar en la empresa o en ámbitos inferiores -- hubo de adecuarse, necesaria e ineludiblemente, a las nuevas exigencias que tal mutación planteaba, cayendo por su propio peso el inicial artículo 85.2 al ser in diciario de un polémico ámbito contractual que contra decía el criterio indeterminado adoptado por el modi fiicado artículo 81 del propio proyecto. El fi nal del E.T. establece, por consiguiente, una opción única en materia de sujetos capacitados para negociar

C/2

convenios de empresa o de "ámbito inferior" a ella, -- a los que, en definitiva, deben reconducirse todos -- los supuestos posibles de convenios infraempresaria -- les, incluyéndose dentro de ellos, por supuesto, los de franja; las representaciones ad hoc ya no tienen -- cabida en el marco estatutario y los convenios que -- eventualmente concluyan tendrán la consideración de -- extraestatutarios.

Así pues, partiendo de la falta de un sujeto diferenciado con capacidad para negociar los convenios colectivos de franja dentro del marco del E.T., se impone analizar en profundidad la problemática que suscita la negociación de los mencionados convenios por los únicos sujetos capacitados para ello, esto es, -- por los órganos de representación unitaria --comités -- de empresa y delegados de personal-- y por las repre -- sentaciones sindicales, ya que las características diferenciadas de unas y otras requieren un tratamiento individualizado.

### 3.2.1. PROBLEMATICA DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE LOS -- ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA PARA PACTAR CONVENIOS DE FRANJA

El tema de la admisibilidad de negociación de -- convenios de franja por los órganos de representación

unitaria no es del todo pacífico en la doctrina, -- pues, junto a quienes mantienen que puede compaginarse la representación universal de los mismos con una actuación negocial específica, se encuentran otros -- que postulan su radical incompatibilidad. Estos últimos --entre los que cabe destacar la posición de SERRA NO MARTINEZ (125)-- basan sus argumentos en el hecho -- de que tales órganos, de acuerdo con el sentido y el tenor literal del artículo 63.3 del E.T. para los comités de empresa, han de agotar el ámbito de la representación que ostentan sin que puedan reducirlo o concentrarlo en un grupo o categoría profesional concreta al ser órganos representativos del conjunto de los trabajadores de una empresa o de un centro de trabajo dados; tal globalidad en la representación se vería -- anulada por la parcelación que supone negociar un convenio colectivo cuyo ámbito personal de aplicación se circunscribe a un colectivo bien preciso de los trabajadores existentes en el ámbito funcional en el que -- los mencionados órganos se han constituido.

A mi juicio, ha de mantenerse la primera de las posiciones expuestas, esto es, la consistente en admitir, al menos en hipótesis, el encaje estatutario de -- un convenio de franja suscrito por los comités de empresa o por los delegados de personal o, eventualmente, por los comités intercentros --siempre que el convenio que los admita no condicione su capacidad al he

cho de que el convenio a negociar sea de empresa - - (126)-; entiendo que ello no implica, por principio, la quiebra de su representación universal, puesto que tales órganos, en uso de la autonomía que les es inherente, efectuarán la lectura que estimen más conveniente de los intereses de los trabajadores a los que representan. Y, como consecuencia de la referida autonomía, podrán tanto negociar un convenio de aplicación general a todos los trabajadores por ellos representados -sin perjuicio de las específicas condiciones laborales que para cada una de las categorías profesionales existentes en el marco de referencia, la empresa o el centro de trabajo se pacten- como concluir un convenio colectivo aplicable tan sólo a una parte de los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de su representación, si concurren circunstancias objetivas que lo justifiquen.

En este último caso, el convenio en cuestión habría de aplicarse, necesariamente, a todos los trabajadores incluidos dentro de la franja elegida y no a una parte de ellos, como ALONSO OLEA (127) y SAGARDOY BENGOCHEA (128) han puesto de relieve, pues esto último iría contra el carácter de la representación de los órganos de referencia y, además sería discriminatorio al no haber una base objetiva que justificara - tal parcelación y al atentar, por ello, al principio de igualdad de trato en el seno de la franja en cuestión.

Los comités de empresa, como cualquier otro suj  
to colectivo, cuentan con un tope máximo en cuanto a  
la proyección de la esfera de su actuación, a saber,  
la empresa o el centro de trabajo en donde han sido -  
constituidos; ahora bien, dentro de tal ámbito tienen  
un amplísimo margen en el que pueden operar sin nece-  
sidad de que agoten, en todas y cada una de su actua-  
ciones, el ámbito íntegro de su representación (129).  
Una solución contraria supondría, a mi juicio, mante-  
ner una posición maximalista que, además, no se co --  
rresponde con la realidad de los hechos.

En efecto, la posible fraccionalidad de la actua-  
ción de los órganos de representación unitaria viene  
corroborada, en mi opinión, por los siguientes razona-  
mientos: en primer lugar, cabe decir que, como conse-  
cuencia de la libertad de ámbitos consagrada en el ar  
tículo 83.1 del E.T., se encuentran múltiples conve --  
nios colectivos suscritos por los citados órganos con  
innumerables exclusiones subjetivas de ciertos colec-  
tivos de trabajadores comprendidos en el área de su -  
representación (130); tales exclusiones no pueden ser  
tildadas, en principio, de discriminatorias si se - -  
asientan sobre la base de la concurrencia de determi-  
nadas circunstancias que les dan cobertura (131). En  
segundo lugar, ciertas actuaciones de los órganos de  
representación unitaria no tienen por objeto la de --  
fensa de los intereses del conjunto de los trabajado-

res, sino tan sólo de una parte de ellos, pues hay -- iniciativas que se circunscriben al interés específico de una parcela de los colectivos que los mismos re presentan; valgan como ejemplos la solicitud de ini - ciación del procedimiento de conflicto colectivo acer ca de la interpretación de un artículo de un convenio colectivo que atañe, en exclusividad, a una categoría o grupo profesional de los trabajadores incluidos en el mismo, o la convocatoria de una huelga efectuada - por un comité de empresa con la única finalidad de de fender ciertas reivindicaciones o para conseguir la - aplicación del convenio en la parte relativa a deter- minados trabajadores.

En mi opinión, lo importante es que los órganos de representación unitaria actúen conforme a los prin cipios que les son consustanciales según lo dispuesto en el E.T., a saber, la colegialidad para los comités de empresa y la mancomunidad para los delegados de -- personal -según disponen respectivamente, los artícu- los 63.1 y 62.2 del E.T.- (132); en el caso de que ta- les premisas se cumplan, entiendo que la actuación de los mencionados órganos tendrá el alcance que los mis mos quieran darle, siempre que, en el caso que deci - dan parcializarla, haya razones suficientes que ava - len tal concreción.

Desde mi punto de vista, pues, si así se decidierra por la mayoría de los miembros de los comités de empresa o de los delegados de personal, tales órganos podrían negociar un convenio de franja; en ningún caso, sería factible, por el contrario, seccionar dig -- chos órganos y reconocer capacidad comercial a una partte de ellos, desde el momento en que aquélla se reconoce por ley a tales órganos y no a un segmento de -- los mismos, como en su momento se vió. No cabe, en mi opinión, argumentar que la existencia de dos colegios -- y en su caso de tres, según dispone el artículo 71.1 del E.T. -- que articulan a bloques de categorías profesionales para la elección de los comités de empresa, facultaría a los miembros elegidos a través de cada -- colegio a pactar convenios colectivos aplicables tan sólo a las categorías que los eligieron; como tampoco cabría que los miembros del comité de empresa o los -- delegados de personal elegidos por los trabajadores -- temporales, conforme a lo establecido en el artículo 72 del E.T., negocien un convenio colectivo aplicable tan sólo a los mencionados trabajadores. Una interpretación tal supondría, como ya se ha señalado, desconocer, por una parte, que el comité es un órgano indivisible que no responde a unos parámetros categoriales o profesionales en virtud de los cuales cada conjunto de grupos profesionales integrados en su respectivo -- colegio electoral elige a sus representantes en el comité de empresa y, por otra parte, que éstos no puen --

f. lla



den actuar de manera autónoma respecto del resto de los miembros del mismo comité.

Por el contrario, la estructuración de las diferentes categorías existentes en una empresa o en un centro de trabajo dados, no tiene más que una significación puramente instrumental o procedimental (133), puesto que, como el T.C.T. ha expresado, los colegios se tienen en cuenta "como forma de distribución del censo electoral" (134), al establecerse únicamente al objeto de canalizar a través de ellos la participación electoral de las diferentes categorías de trabajadores y de asegurar un reparto de puestos en el comité proporcional al número de trabajadores comprendidos en cada uno de los colegios electorales -según el citado artículo 71.1 dispone-. Tal solución contrasta abiertamente con la que, en su día, consagró la ley de convenios colectivos de 1958 que admitía de modo expreso la fraccionabilidad de los representantes de los trabajadores en el jurado de empresa al atribuir a "los enlaces sindicales que representen los intereses sociales del personal afectado por el convenio" -la capacidad convencional en los convenios de franja (artículo 6 en relación al 4 d) (135).

Además, ha de tenerse en cuenta que, por lo común, los convenios de franja tienen unos ámbitos de aplicación personal que no encajan con los colegios -

electorales previstos por la ley, pues suelen referirse a colectivos específicos que no coinciden necesa -  
riamente con la amplitud de los grupos profesionales  
incluidos en los citados colegios; así, y a mayor - -  
abundamiento, de admitirse que los miembros de un co-  
mité elegidos en un determinado colegio electoral pu-  
dieran negociar convenios para los trabajadores que -  
lo conforman, se imposibilitaría que categorías especí-  
ficas pudieran, a su vez, pactar un convenio propio -  
al carecer de una representación diferenciada, lo que  
llevaría a un resultado absurdo.

### 3.2.2. PROBLEMATICA DE LA CAPACIDAD NEGOCIAL DE LAS - REPRESENTACIONES SINDICALES PARA PACTAR CONVE- NIOS DE FRANJA

Una vez aceptada la premisa relativa a que los -  
convenios pactados por las representaciones sindicaa -  
les no han de afectar a la "totalidad de los trabaja-  
dores de la empresa" -como erróneamente reza la lite-  
ralidad del párrafo segundo del artículo 87.1 del - -  
E.T.- sino que pueden también tener como ámbito de --  
aplicación un centro de trabajo o un colectivo de tra-  
bajadores singularizado por específicas circunstana --  
cias, conforme a lo ya analizado, me centraré en la -  
problemática que, desde el punto de vista subjetivo,  
plantea la negociación por las representaciones sindi

cales de convenios de franja de eficacia general, esto es, de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en dicho ámbito y no sólo a los afiliados a los sindicatos a los que representan; ello obliga a remitirse a los requisitos expuestos en su momento con -- ocasión del análisis general de la problemática suscitada por la atribución de la capacidad negocial a tales representaciones. Ahora bien, pese a la remisión expresa a las consideraciones generales analizadas en su momento, conviene detenerse únicamente en la precisión de ciertos aspectos relativos a la materia que nos ocupa, que pueden ser de suma utilidad para perfilar aún más los condicionamientos y rasgos que, al hilo de los requisitos ya señalados la negociación de un convenio de franja por las representaciones sindicales suscita.

Así, en primer lugar, cabe decir que se exige -- que las representaciones sindicales pertenezcan a un sindicato legalmente constituido siendo irrelevante -- que tal sindicato sea de industria o de oficio, pues lo decisivo es que representen a un sindicato con personalidad jurídica, independientemente del ámbito territorial y profesional del mismo. Por una parte, la representación de un sindicato industrial --esto es, -- estructurado según un principio de verticalidad conforme al que agrupa a los trabajadores al margen de su cualificación profesional y por los sectores profe

sionales en los que prestan los servicios-, podría negociar un convenio de franja si bien en tal supuesto no agotaría el ámbito en el que se ha constituido al quedar fuera del mismo los trabajadores agrupados en otras categorías profesionales excluidas de tal convenio; dicha reducción es, en mi opinión, perfectamente posible al igual que sucede con el resto de los sujetos colectivos a los que el E.T. hace mención. Por otra parte, la representación de un sindicato de oficio -esto es, de aquél configurado conforme a un principio de horizontalidad en la selección de sus afiliados, que han de pertenecer, necesariamente, a una o más categorías profesionales bien precisas-, podría también negociar tal convenio, en cuyo caso se producirá, por lo común, una coincidencia entre el ámbito de su representación y el del convenio de franja, aunque cabría, también, una reducción del ámbito de éste a determinada categoría o colectivo específico de entre los varios que agrupa (136). El problema, pues, no es del ámbito de representación profesional del o de los sindicatos en cuestión sino de pertenencia a un sindicato legalmente constituido; lo primero se inscribe de lleno en la opción organizativa de los sindicatos y cae, por consiguiente, dentro de su autonomía interna -en concreto, de su libertad de estructuración, una de las manifestaciones de la libertad sindical- y es algo absolutamente adjetivo desde el punto de vista de la hipotética capacidad negocial de

las representaciones sindicales. Así, no cabe duda alguna de que representaciones de sindicatos de ambos tipos podrían negociar un convenio colectivo conjuntamente si cumplen el resto de las condiciones exigidas por el artículo 87.1 del E.T., aunque lo normal es que sean los sindicatos de oficio los que pretendan negociarlo.

De ahí que una representación fáctica no pueda negociar un convenio de franja dentro del marco estatutario, pues no cumple con la premisa expuesta; nada importa que la representación ad hoc haya sido elegida por el conjunto de los trabajadores que componen la franja en cuestión, pues el hecho de no pertenecer a un sindicato legalmente constituido excluye concluyentemente tal posibilidad, a diferencia de lo que sucedía en el artículo 85.2 del proyecto del E.T., según el cual los trabajadores afectados por el ámbito de aplicación del convenio de sector profesional elegían una comisión que tendría capacidad convencional. Los tribunales ya se han pronunciado en ese sentido al afirmar que el hecho de que la negociación del convenio no sea llevada a cabo como representantes sindicales, sino "como una representación elegida y designada ad hoc por vías distintas a la sindical" constituye un supuesto no previsto en el citado artículo 87.1 del E.T. (137).

En segundo lugar, cabe decir que las representaciones sindicales que aspiren a negociar el convenio de franja han de cumplir los dos requisitos de representatividad, singular y colectiva, a los que en su momento se aludió: haber sido constituidas conforme a lo dispuesto en un convenio colectivo que los admita a título de tales y tener como mínimo la mayoría de los miembros del o de los comités de centro de trabajo o de empresa constituidos en el ámbito donde se encuentran los trabajadores integrados en dicha franja -o, en su caso, del comité intercentros, si se hubiera constituido conforme a lo dispuesto en el artículo 63.3 del E.T.-. Tales requisitos consagran, como se vió en su momento, un particular sistema de representatividad, que no puede ser subsanada por la concurrencia de otros factores indicativos de la misma.

V.452 1484



Así pues, no es suficiente, por una parte, que un sindicato afilie a una mayoría o incluso, en un caso extremo, a la totalidad de los trabajadores que componen una franja si no hay un convenio colectivo donde se haya reconocido expresamente la posibilidad de constitución de secciones de delegados sindicales o si, existiendo tal convenio, la representación de referencia no alcanza el porcentaje en el establecido. Esto último, suele ser lo usual dado que, como ya se vió, los convenios fijan generalmente como criterio de representatividad la superación de un porcentaje -

V 452

Peru y saliendo  
sección sindical?

mínimo de afiliados en el total de la plantilla de un centro de trabajo o de la empresa en su conjunto y no en un determinado colectivo de trabajadores (138); -- por ello no es extraño que el T.C.T. desestimara la pretensión de un sindicato de cuadros de negociar un convenio de franja ante la inexistencia de constitución de sección sindical de empresa por parte del mismo, -- pese a la personalidad jurídica del sindicato al que la representación negociadora del convenio de franja pertenecía (139).

Por otra parte, aún cuando tengan una amplia implantación medida por el grado de afiliación de aquellas, no pueden concluir un convenio colectivo de -- franja de eficacia general si, pese a estar constituidas conforme a un convenio colectivo, no alcanzan la mayoría del comité o comités en su caso. Puede suceder que un sindicato renuncie a participar en la elección del comité de empresa por las razones que estime oportunas, normalmente, por la constatación de que -- sus intereses tendrán una escasa acogida en dicho órgano dada su proporción numérica en relación al conjunto de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo en cuestión (140) y, por ello, que se prefiera el establecimiento de una vía específica de representación sindical o ad hoc que defienda sus propios intereses. La concurrencia de esta circunstancia es frecuente al producirse el fenómeno de autoexclu -

1/ 2/ 3/

sión señalado previamente, en aquéllos sindicatos de oficio que pretenden pactar, en muchos casos, un convenio de franja, como la práctica colectiva demuestra de un modo elocuente; ahora bien, con tal comportamiento se frustra la posibilidad de que las mencionadas representaciones negocien un convenio franja de eficacia general, pues, como el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve, si "el Sindicato se autoexcluye de la participación en los órganos de representación" se margina "igualmente de las consecuencias que la representatividad lleva aparejadas" (141).

\*

Por último, ha de plantearse una cuestión que re viste un indudable interés dadas las consecuencias a que conduciría una u otra respuesta, a saber, si partiendo de que el único sistema de medición de la representatividad admitido por el E.T. es el de la mayoría del comité o, en su caso, de los comités de centros de trabajo existentes en una empresa, puede o no fragmentarse dicho órgano a los efectos de efectuar el cómputo de dicha mayoría; esto es, se trataría de saber si las representaciones sindicales han de contar <sup>1</sup>sólo con la mayoría de miembros del comité del colegio electoral afín al ámbito <sup>2</sup>del convenio de franja cuya negociación se pretende o si, por el contrario, aquéllas han de sumar, necesariamente, la mayoría de todos los miembros del comité al margen de cualquier consideración acerca de los colegicios electorales te



nidos en cuenta para la elección del citado órgano.

En mi opinión, es la segunda de las expuestas la opción a seguir, pues hay un argumento determinante - cuyo alcance es imposible desconocer, como es el carácter indivisible de los comités de empresa y la imposibilidad de efectuar un corte en la representación que el mismo ostenta, como ya hemos tenido ocasión de analizar al tratar la problemática suscitada por la capacidad negocial de tales órganos. Al igual que una parte del comité de empresa no podía pactar un convenio franja actuando de un modo autónomo y desconociendo las elementales reglas de su actuación colegiada, tampoco cabe dividirlo con la finalidad de medir la presencia de las representaciones sindicales en una parte de sus miembros; las consideraciones efectuadas en su momento acerca de la improcedencia del fraccionamiento del comité son plenamente aplicables al supuesto que nos ocupa, pues, en el fondo, son manifestaciones de una misma premisa. La dicción del párrafo segundo del artículo 87.1 lo confirma al referir la representatividad de las representaciones sindicales a la mayoría de los miembros "del comité" sin mención alguna a su fraccionalidad.

Además, ha de tenerse en cuenta que el E.T. ha seguido, en todo momento, un criterio similar a la hora de efectuar la medición de la representatividad de

los sujetos de naturaleza sindical, esto es, no ha admitido, en ningún caso, la posibilidad de medir de manera sesgada su presencia en los órganos de representación unitaria en la empresa, como, a mi juicio, no podía ser de otra forma, pues lo contrario hubiera --contradicho las premisas en que basa la regulación de los mismos en su título II; en efecto, tanto cuando --trata de los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa como de la llamada participación institucional se fija en el conjunto de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal sin que se lleve a cabo cualquier subdivisión en el seno de los mismos. A mi modo de ver, también en los ámbitos superiores a la empresa cabrían, en teoría al menos, dentro del marco estatutario convenios de franja suscritos por los únicos sujetos capacitados por el E.T., a saber, los sindicatos, federaciones y confederaciones a que se refiere su artículo 87.2. Ahora bien, el cómputo de la representatividad tanto de la singularizada como de la colectiva de tales sujetos se habría de hallar en relación al conjunto de los componentes de los comités y delegados existentes en el ámbito del --convenio, cuya negociación se pretende; no es, en mi opinión, de recibo la interpretación que pretende seccionar estos órganos con la finalidad de que haya un margen legal para los convenios franja de ámbito su--praempresarial, basándose en la utilización de la expresión ámbito geográfico "o" funcional (142) por el

mencionado artículo, pues entiendo que se trata de un simple lapsus del legislador sin mayor relevancia jurídica (143).

### 3.3. CONVENIOS FRANJA Y NEGOCIACION COLECTIVA EXTRAESTATUTARIA

De todo lo anteriormente expuesto se colige con facilidad que las reglas previstas por el E.T. en orden a la delimitación de los sujetos negociales dificultan extraordinariamente la conclusión de convenios de franja de carácter estatutario al constreñir sobre manera su radio de acción (144); es cierto que, de -- acuerdo con lo expuesto con anterioridad, los sujetos capacitados por el E.T. para negociar colectivamente podrían, en teoría, elegir como ámbito del convenio -- un particular colectivo de trabajadores, definido por unas variables bien precisas, pero, también, cabe -- afirmar que tal opción es harto infrecuente desde el momento en que suprimió la posibilidad reconocida en el artículo 85.2 del proyecto del E.T. relativa a la posibilidad de que una comisión ad hoc elegida por un sector profesional de trabajadores concreto pudiera -- negociar un convenio de franja (145).



En efecto, parece evidente que las reglas del -- E.T. en materia de capacidad negocial no están pensa-

das para la negociación de convenios colectivos aplicables a una franja de trabajadores sino, para aquéllos cuyo ámbito es más amplio al afectar a las diferentes categorías profesionales existentes en una empresa o en un centro de trabajo dado, como pone de relieve la naturaleza de los sujetos colectivos capacitados para negociar y los criterios de representatividad adoptados en materia de sujetos sindicales. Y tal observación es válida tanto para los convenios de empresa como para los supraempresariales, pues los comités y delegados de personal representan al conjunto de los trabajadores de una empresa o de un centro de trabajo y los sujetos sindicales han de confrontar su representatividad en relación a los miembros de los mencionados órganos existentes en el área de aplicación del convenio.

El sistema elegido prima, en términos generales los sindicatos de estructuración industrial o vertical y de carácter mayoritario, pues ellos tendrán mayores posibilidades de alcanzar las cotas de representatividad previstas, lo que puede inscribirse dentro del planteamiento de la legislación promocional de los sindicatos de amplia implantación. Y, de este modo, el hecho de que los sindicatos mayoritarios sean decididamente contrarios a la celebración de los convenios de franja -por el riesgo de corporativismo que encierran (146) al particularizar en los intereses de

un colectivo singular- conduce, en la práctica a su -  
marginación al pretender los citados sindicatos lle -  
var a cabo un planteamiento global en la defensa de -  
los intereses del conjunto de los trabajadores de una  
unidad dada. Tal toma de postura se traduce tanto en  
la falta de interés de tales sindicatos en pactar por  
sí mismos convenios de franja como en la oposición a  
que los órganos de representación unitaria en los que  
tienen una nutrida presencia los celebren.

Así, es sumamente difícil o casi imposible que -  
~~las representaciones de los sindicatos que aspiran a~~  
~~negociar un convenio de franja -por lo común sindica-~~  
~~tos de oficio-~~ superen los dos requisitos de represen -  
tatividad exigidos a aquéllos para que tal convenio -  
tenga eficacia general: que sumen el porcentaje de --  
aplicación requerido por ~~el convenio colectivo para~~ -  
~~constituirse como representación sindical~~ y que, de -  
~~superarlo, sumen la mayoría de los miembros del comi-~~  
~~té de empresa.~~ Por otra parte, la infraccionabilidad  
de este órgano tanto a los efectos de su actuación --  
-necesariamente colegiada según vimos- como a los del  
cómputo de la representatividad es otro factor que --  
condena de facto a los convenios de franja a una con-  
sideración extraestatutaria (147). De este modo, la -  
posibilidad de concluir, de hecho, convenios de fran-  
ja queda diferida al área de actuación de la autonomía  
colectiva situada fuera de lo dispuesto por el E.T.

Las representaciones sindicales que cuenten con una notable presencia en una categoría o categorías - profesionales dadas podrán ser acreedoras, en su ca - so, de la consideración de sindicatos con implanta - ción, según la elaboración que al respecto ha efectua - do el Tribunal Constitucional. El propio T.C.T. lo ha reconocido expresamente al afirmar que "justificada - la existencia y representatividad de la Asociación re - ferida a la que está afiliada la mayoría del colecti - vo que representaba el 90% de los aproximadamente 500 que lo componen, ningún obstáculo legal se opone a su capacidad para negociar un convenio de ámbito inferior al de la empresa. Criterio que además encuentra apoyo en la S. 29 Nov. 1982 del TC..."; de acuerdo con lo - anteriormente expuesto, el mencionado Tribunal falla en el sentido de declarar el derecho de la citada aso - ciación "para negociar el Convenio Colectivo dentro - de su ámbito propio y afectación exclusiva a sus afi - liados con la empresa..." (148). Y así, pese a la au - sencia de una definición legal de la noción, podrían, siempre que demuestren tener tal implantación interpo - ner conflictos colectivos, declarar huelga o negociar convenios colectivos de eficacia limitada, pero, en - ningún caso, tendrían capacidad para pactar convenios estatutarios, dado que el sistema de representatividad adoptado por el E.T. perfila unos criterios que - nada tienen que ver con los relativos a la afiliación, según ya he tenido ocasión de poner de relieve.

Para la consideración como convenios colectivos de eficacia limitada de los convenios de franja suscritos por sujetos colectivos diferentes a los capacitados por el E.T. únicamente habría que salvar dos escollos: (1) el primero, el de la propia admisibilidad legal de los convenios colectivos de eficacia limitada, cuestión que, en mi opinión, no ofrece problema alguno, como en su momento se puso de manifiesto siempre que los sujetos pactantes tengan implantación suficiente; (2) la segunda, la relativa a la posible concurrencia entre un convenio colectivo de eficacia general aplicable a toda la empresa -o, en su caso, a un centro de trabajo- y uno de eficacia limitada a ciertos trabajadores de tales unidades, en concreto, a los representados por el sindicato o por la comisión ad hoc pactante del convenio.

El tema es sin duda, delicado y depende de la interpretación que se dé al artículo 84 del E.T. (149), para lo que ha de tenerse en cuenta las siguientes observaciones: la primera es la relativa a que sólo cabría plantearse la concurrencia en el caso de que los ámbitos de aplicación de los convenios en cuestión -- sean parcialmente coincidentes; así sólo se daría -- aquélla si en el ámbito de aplicación del de eficacia general se incluyen, también, los trabajadores que -- conforman el colectivo profesional que aspira a tener el convenio de franja de eficacia limitada, pues, de

lo contrario, no se produciría concurrencia al tener ámbitos personales independientes que no colisionan -- entre si, por lo que nada se opondría, a mi juicio, a la conclusión del convenio colectivo de franja con -- eficacia limitada a los trabajadores representados -- por los sujetos pactantes. La segunda es la referente a si, en el supuesto de que haya un convenio de eficacia general para todos los trabajadores de la empresa, la rígida norma establecida por el artículo 84 del -- E.T. --consistente en la consideración del convenio colectivo como una "unidad cerrada" respecto de estos -- ámbitos afines (150)- bloquearía la negociación de un convenio extraestatutario; el problema no es baladí, pues, como ha puesto de relieve ALONSO GARCIA, la -- existencia de los convenios colectivos de eficacia relativa suscita "delicadísimas cuestiones de coordinación con los convenios de eficacia general, ante la -- posible colisión de los mismos" (151). De aceptarse -- una interpretación estricta se impediría la celebra -- ción de convenios colectivos de eficacia limitada a -- los trabajadores representados en su negociación pertenecientes a una franja determinada.

Ahora bien, el tema, en mi opinión, no ofrece duda habida cuenta de que, como reconoce un amplio sector doctrinal, el artículo citado se refiere a los -- convenios colectivos regulados en el E.T. y, en nin -- gún caso, será de aplicación a los convenios extraes-



tatutarios, que podrían negociarse sin que se violara la prohibición de concurrencia prevista por el artículo 84 del E.T. (152). El problema de la existencia de dos convenios, uno de eficacia general suscrito por los sujetos estatutariamente previstos y otro de eficacia limitada a los trabajadores representados pertenecientes a una determinada franja se solventará, por consiguiente, con la aplicación de las reglas previstas en el artículo 3.3. del E.T., esto es, por la aplicación de lo más favorable en su conjunto para los trabajadores en cuestión, dado que -- tal precepto proporciona pautas para la solución de conflictos tanto entre dos o más normas estatales -- "como pactadas", al margen de que una de éstas se -- ajuste o no a lo establecido por la regulación efectuada en el título III del E.T. (153); tampoco tendría, a mi juicio, virtualidad alguna lo establecido en el artículo 89.1 del E.T., acerca de la imposibilidad de iniciar la negociación de un convenio mientras esté en vigor otro convenio aún no vencido, por lo que, como señala SALA FRANCO (154), las partes gozan por la vía extraestatutaria "de una libertad absoluta... para la apertura o no de negociaciones". -- Por último, cabe decir que, en la práctica, los convenios de franja mejoran, en ocasiones de modo ostensible, las condiciones contenidas en un convenio colectivo aplicable al conjunto de los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo, por lo que la so

lución de la colisión apuntada no suele ofrecer mayor problema al superponerse las condiciones laborales -- pactadas en los primeros a los contenidos con carác - ter general en el segundo.

#### 4. LIMITES A LA REVOCABILIDAD DE LOS MIEMBROS DE LOS ORGANOS DE REPRESENTACION UNITARIA DURANTE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Antes de finalizar el presente estudio, conviene detenerse brevemente en un aspecto incidental en sí mismo, pero que tiene una proyección clara en la materia que nos ocupa, al afectar al ejercicio de la capacidad negocial de los sujetos capacitados para negociar convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella; en concreto, a la prescripción contenida en el artículo 67.2 párrafo segundo del E.T. relativa a la imposibilidad de revocar a los miembros de los comités de empresa y a los delegados de personal durante el período de negociación de un convenio colectivo. Así, al efectuar la regulación general sobre la eventual revocación total o parcial de tales sujetos, el mencionado artículo fija una serie de requisitos limitativos que, tienen el carácter de normas de Derecho necesario y que, en síntesis, podrían enumerarse del modo siguiente: en primer lugar, que aquélla se lleve a cabo en una asamblea convocada al efecto por

un tercio, al menos, de los trabajadores que los eligieron; en segundo lugar, que el acuerdo de revocación sea adoptado por la mayoría absoluta de éstos -- por medio de sufragio personal, libre, directo y secreto; en tercer lugar, que la siguiente votación sobre revocación no podrá plantearse hasta transcurridos, al menos, seis meses; y, por último, que la revocación no podrá efectuarse durante la tramitación de un convenio colectivo (155). De los condicionamientos impuestos a la revocación, he de centrarme en el último de los señalados, a saber, aquél que establece la improcedencia de la misma durante el transcurso de la negociación colectiva, por su conexión con el tema -- que nos ocupa.

La razón fundamental que motivó la introducción de semejante límite conecta con la línea de fondo de la que parte el E.T. en materia de configuración de los órganos de representación de los trabajadores, a saber, con el hecho de que se promueve un sistema de democracia representativa frente a uno de democracia directa (156) y que la representación que se configura es de intereses y no de voluntades, como en su momento se apuntó, correspondiendo, por tanto, como ha señalado RODRIGUEZ-PIÑERO, "a la representación y no al colectivo la toma de decisiones" (157).

Y, así, por lo que a la negociación colectiva concierne, se deja bien claro que la parte del conve-

nio son los comités de empresa, los delegados de personal o, en su caso, las representaciones sindicales que cumplan los requisitos establecidos al efecto y, en ningún caso, los trabajadores. En mi opinión, el artículo 67.2 del E.T. no es más que una consecuencia de lo anterior y va dirigido a adoptar una medida cautelar que robustezca el carácter de la representación que ostentan los sujetos capacitados para negociar; por ello, se enfatiza en el propósito de dotar a los mencionados sujetos de una cierta estabilidad y autonomía durante el tiempo que dura la negociación de un determinado convenio, a fin de garantizar que su mandato no se vea alterado en el transcurso de aquélla por una eventual revocación llevada a cabo por los trabajadores que los eligieron. No puede olvidarse que los órganos de representación unitaria tienen una base electiva y que, por consiguiente, los trabajadores son soberanos a la hora de destituirlos por disconformidad con el sesgo que dan a sus actuaciones; no obstante, tal soberanía sufre las limitaciones antes señaladas y la consecuencia, en el caso que nos ocupa, es que en el tramo de su mandato que coincida con la negociación del convenio, los trabajadores están privados de la facultad de revocarlos para evitar los eventuales vaivenes derivados de la práctica de un control continuo de sus iniciativas en tal materia (158). Se ha querido evitar legalmente cualquier veleidad asamblearia en la línea de robustecer la op --

ción organizativa propiciada por el E.T. frente al -- ~~ejercicio de un control directo~~ por parte de los trabajadores ~~como colectivo~~ (159) lo que guarda una cierta relación con el criterio restrictivo que ha presidido la regulación del derecho de reunión en los artículos 77 a 80 del E.T. (160).

Entiendo que la prohibición de llevar a cabo la revocación durante la negociación del convenio afecta tanto al supuesto de que negocien los órganos de representación unitaria como las representaciones sindicales, pues la exigencia de que éstas tengan la mayoría en el comité de empresa también pudiera verse -- afectada por una eventual revocación de los miembros de éste. En efecto, aunque la regla establecida por el artículo 67.2 del E.T. va referida a los delegados de personal y a los miembros de los comités de empresa, lo cierto es que el criterio seguido en materia -- de medición de la representatividad de conjunto para las representaciones sindicales, conduce a que dicho precepto se proyecte fielmente sobre el ejercicio de la capacidad negocial por parte de estas últimas; por consiguiente, se bloquea un eventual cambio en la composición de los órganos de representación unitaria lo que tiene consecuencias inmediatas tanto en el caso -- de que negocien los comités de empresa y los delegados de personal --al objeto de evitar que una modificación en ellos altere el sentido de la mayoría habida

en el momento de iniciarse la negociación- como en el supuesto de que negocien las representaciones sindica les -con el fin de evitar que una nueva relación de - fuerzas en el seno del comité trastoque la mayoría -- exigida por el artículo 87.1 párrafo segundo del E.T. o que cambie el sentido de la misma-.

Bien puede suceder que, en desarrollo de la auto nomía colectiva propia de los trabajadores, éstos pon gan en funcionamiento mecanismos de control de la actividad llevada a cabo por los sujetos capacitados pa ra negociar en el curso de la deliberación de un convenio colectivo dado para lograr una óptima sintonía entre éstos y aquéllos y para evitar divergencias entre ambas instancias; así, pueden establecerse diferentes vías para la información y, en su caso, aproba ción de determinadas iniciativas relativas a la actividad comercial y, eventualmente, instrumentos de control por los trabajadores, tales como la aprobación - por ellos de la plataforma o del calendario de nego - ciación o la estrategia a seguir cara a ella o, inclu so, la ratificación del propio convenio por medio de un referendum previo a la aprobación por los miembros de la comisión negociadora. En un caso extremo de manifiesta divergencia entre una parte de los representantes o todos ellos y los trabajadores, cabría inclu so imaginar la eventual realización de una huelga dirigida a presionar sobre los primeros para conseguir

de ellos un comportamiento más acorde con los intereses de los segundos (161).

Ahora bien, hay notorias diferencias de fondo entre estos mecanismos de control y la revocación, -- pues los primeros se mueven dentro de la órbita de la autonomía interna de los trabajadores y sus órganos -- de representación y la segunda tiene los condicionantes legales apuntados y, entre ellos y señaladamente, su improcedencia durante el periodo de negociación -- del convenio; es decir, caben mecanismos de control -- fáctico pero no jurídico durante el periodo citado. -- Ciertamente, el convenio colectivo pactado por los sujetos capacitados para negociar según el E.T. conforme a las reglas de adopción de acuerdos previstos en su artículo 89.3, tendrá plenos efectos jurídicos, -- más allá de las eventuales desavenencias surgidas a -- lo largo de su negociación entre los trabajadores y -- sus representantes y al margen de que, con posterioridad a su conclusión, se proceda a la revocación de -- los miembros del comité o de los delegados que actuarán en la negociación a título de tales o como miem-bros de una determinada representación sindical (162); la vinculación jurídica del empresario y de los trabajadores por el convenio suscrito está fuera de toda -- duda y no se ve afectada por acciones ulteriores que modifiquen la composición de los órganos que pactaron el convenio.

El periodo durante el cual no puede procederse a la revocación es, según el tenor literal del artículo 67.2 párrafo segundo del E.T., el de la "tramitación de un convenio colectivo", expresión que, a mi juicio, requiere las siguientes consideraciones: en primer lugar, pese a la indeterminación legal respecto al ámbito del convenio colectivo, ha de entenderse que tal - convenio ha de ser de empresa o de ámbito inferior a la misma (163); en este último caso, ha de haber coincidencia entre el ámbito del convenio y el de la representación ejercida por los respectivos órganos de representación unitaria, ya que, en mi opinión, po --dría plantearse la revocación de uno o varios miem --bros de un comité o de uno o más delegados de perso --nal de un centro de trabajo no afectado por un convenio colectivo en fase de negociación, pues no se produciría interferencia alguna entre la revocación de - un miembro de tales órganos y la negociación de dicho convenio.

En segundo lugar, cabe plantearse qué periodo -- comprende la imposibilidad de llevar a cabo la revocación de los miembros del comité de empresa y de los - delegados de personal, para lo que ha de partirse de que el artículo 67.2 del E.T. se ha referido a la - - "tramitación" sin haber utilizado, desde mi punto de vista, un término excesivamente afortunado, cuya significación conviene precisar; al respecto pueden man-




tenerse dos posiciones: la primera, aquélla que consi  
dera que el mencionado periodo abarca desde el inicio  
de la negociación al final de la misma y la segunda -  
la que defiende que sería preciso esperar a la publi-  
cación del convenio en el boletín oficial correspon-  
diente para estimar que se ha agotado el periodo de -  
la tramitación del mismo.

En mi opinión, la respuesta más acertada es la -  
primera de las señaladas, más allá de los equívocos -  
a que pueda conducir la fórmula legal empleada (164);  
para ello, se encuentran dos argumentos concluyentes:  
por una parte, hay una coincidencia evidente entre el  
término utilizado por el artículo 67.2 del E.T. y el  
que sirve de epígrafe a su artículo 89, por lo que, -  
de acuerdo con el contenido de éste, la tramitación -  
concluye con el acuerdo entre las partes sin necesi -  
dad de esperar a que se cumplan los requisitos de va -  
lidez del convenio aludidos en el artículo 90 del men -  
cionado texto legal, pues ya no se produce interferen -  
cía alguna en la negociación del mismo; por otra par -  
te, sería absolutamente excesivo alargar la inviabili -  
dad de la revocación de los miembros del comité de em -  
presa y de los delegados de personal hasta el momento -  
de la publicación del convenio en el correspondiente -  
boletín oficial, pues ello podría ocasionar situacio -  
nes desproporcionadas al poder demorarse la citada pu -  
blicación como consecuencia de la eventual aplicación


de lo dispuesto en el artículo 90.5 del E.T. (165).

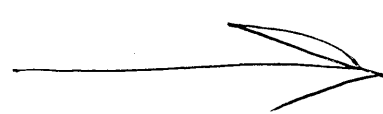
~~\*~~

Por último, podría pensarse que el ordenamiento jurídico español brinda la posibilidad de utilizar un mecanismo para sortear la inviabilidad legal de revocar a los miembros de los comités de empresa y a los delegados de personal durante la negociación de un -- convenio colectivo; me refiero a la declaración del -- derecho de huelga y, consiguientemente, a la constitución de un comité de huelga, que podría canalizar el descontento de los trabajadores hacia sus representantes en la comisión negociadora, y que, conforme al artículo 5 párrafo tercero del RDLRT, tiene atribuida -- la participación "en cuantas actuaciones sindicales, administrativas o judiciales se realicen para la solución del conflicto" y que, de acuerdo con el artículo 8.2 de la misma norma, deberá negociar con el empresario "para llegar a un acuerdo" (166); ahora bien, tal posibilidad ha de acogerse con enorme cautela, puesto que cuenta con unas limitaciones que conviene preci -- sar brevemente.

*Indice de oro  
seus* *Very bien* 

Así, entiendo que la función negociadora de los comités de huelga, a la que, incidentalmente, se ha -- referido el Tribunal Constitucional en su sentencia -- de 8 de abril de 1981 (167), bajo ningún concepto, podría neutralizar la acción negocial de los sujetos capacitados para negociar conforme a lo establecido por





el artículo 87.1 del E.T.; la razón es, en mi opinión, muy simple y consiste en la constatación de que el comité de huelga previsto por el RDLRT se proyectaba, - por una parte, sobre la necesidad de que la declaración de huelga cumpliera los estrictos requisitos de mayoría previstos en el artículo 3.2 de la citada norma y, por otra parte, sobre un esquema marcadamente - contractualista al relacionar estrechamente el ejercicio del derecho de huelga y el de la negociación co-lectiva, ya que el primero estaba concebido como un - recurso ante el fracaso de ésta o como un instrumento para presionar en el curso de ella (168). Al haberse declarado inconstitucional una interpretación literal del referido artículo, cabe que diversos sujetos co-lectivos convoquen una huelga y que ésta se lleve a - cabo bien con ocasión de la negociación de un conve-nio o bien en el periodo de vigencia del mismo (169); así, el marco normativo de referencia es muy distinto al que existía con anterioridad a la mencionada sen-tencia, ya que conforme a ésta es muy otra la función que cumple la huelga y los sujetos que pueden decla-rarla.


De acuerdo al nuevo esquema normativo, no ten --dría sentido que un comité de huelga constituido tras la declaración de ésta por un sindicato minoritario - en la empresa o por un grupo de trabajadores pudiera desbancar la competencia negociadora de los sujetos -



colectivos capacitados para negociar según el E.T.; - no cabría, por tanto, por esta vía una marginación de los delegados de personal ni de los comités de empresa, pues ello supondría ignorar su condición de órganos representativos del conjunto de los trabajadores de un centro de trabajo o de una empresa y su carácter de órganos elegidos por todos ellos. Como, en mi opinión, tampoco cabría realizar una sustitución de los sindicatos que cuenten con la mayoría de los miembros del o de los comités de empresa por parte de un comité de huelga, pues ello iría en contra del carácter más representativo de aquéllos. La pretensión de efectuar un reconocimiento del comité de huelga frente a o contra otros órganos de representación de los trabajadores con expresa capacidad para negociar atentaría además contra la obligación de negociar con éstos que el artículo 89.1 párrafo segundo del E.T. establece, que no se circunscribe a las pretensiones a las que la huelga se limita, sino que es anterior y más general. La constitución del comité de huelga, -- pues, no tiene un carácter excluyente y, como ha afirmado MATIA PRIM, "ni altera ni excluye la capacidad y funciones de los restantes sujetos a quienes la Constitución y la ley reconoce el derecho de acción sindical" (170); ciertamente, se produce una mayor complejidad derivada de la situación de huelga y de la actuación de varios sujetos colectivos, pero ello no -- puede entenderse en detrimento de la capacidad nego -

cial de otros sujetos colectivos y, mucho menos, de los que tienen una representación cualificada por cumplir determinados requisitos que la ley establece.

Además el pacto al que, en su caso, lleguen el comité de huelga y el empresario, aparte de su limitación funcional a las cuestiones debatidas en la huelga, no tiene, en principio, eficacia general, pese a la equívoca remisión del artículo 8.2 del RDLRT a que "el pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo"; desde mi punto de vista, este precepto se refiere a la eficacia normativa y vinculante del convenio (171) y no a su eficacia general, puesto que se dió en el mismo momento en que el propio RDLRT otorgaba a los convenios colectivos eficacia limitada y mucho antes de la promulgación de la eficacia erga omnes por el E.T. Sólo si quienes han convocado la huelga son los órganos de representación unitaria o las representaciones sindicales con mayoría en el comité de empresa y, consiguientemente, el comité de huelga está formado por ellos, el pacto al que, en su caso, se llegue tendrá eficacia general, si bien ésta no resultará de lo dispuesto en el RDLRT sino del cumplimiento de las premisas establecidas en el E.T. en materia de capacidad negocial (172).



En definitiva, e independientemente de que en muchos casos el comité de huelga esté compuesto por representantes colectivos capacitados para negociar, no es posible, desde un punto de vista legal, proceder a una neutralización de éstos últimos por la vía de la constitución del comité de huelga, ni puede ser un cauce encubierto para burlar la imposibilidad legal de revocar a los miembros de los comités de empresa y a los delegados de personal durante la tramitación de un convenio, puesto que el margen legal de actuación del comité mencionado en primer lugar está funcionalizado a la huelga y, en ningún caso, puede anteponerse al ejercicio de la capacidad negocial por parte de los sujetos colectivos capacitados para negociar según el E.T. Ciertamente, la dinámica colectiva establecerá unas pautas más o menos precisas y generalizadas de articulación de los diversos sujetos colectivos actuantes en el transcurso de una huelga, con respeto a las funciones que cada uno de ellos tiene atribuidas, pero, en el punto que nos ocupa, el marco legal de referencia es el señalado y no otro.

NOTAS

1. El E.T. define al comité de empresa como "el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo para la defensa de sus intereses" (artículo 63.1); incidentalmente, cabe decir que quizá hubiera sido más certero definirlo como un órgano colegiado y representativo del conjunto de los trabajadores, esto es, haber alterado el orden de los adjetivos empleados ya que se está ante un órgano colectivo que representa a tales sujetos -esto es, es representativo de ellos- y que tiene un carácter colegiado. Pese a esta pequeña incorrección de estilo, lo cierto es que no cabe duda de que este carácter forma parte consustancial de los comités de empresa y constituye uno de sus elementos definitorios.

Véase A. MARTIN VALVERDE "Grupos de trabajadores y representación unitaria del personal en la empresa" en REDT nº 11, pág. 325, acerca del carácter de órganos representativos de todos los trabajadores -independientemente de la modalidad contractual de - cada grupo de estos últimos.

2. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 224 -- afirma que "con toda seguridad la importante regla del inciso final debe ser generalizada a falta de - otra expresa: ni existe reunión válida del comité, ni existe acuerdo en la reunión, si a aquélla no -- asisten o éste no se adopta por la mayoría de los - miembros del comité. Para su actuación ad extra el comité es lo que por mayoría decidan sus miembros"; del mismo autor "Derecho..." cit. pág. 112 y 116. - A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 209 y 228 -- "toda la actuación del comité pende de su actuación como órgano colegiado de representación".

Véase también sobre el alcance de la colegiali - dad y, en especial, del artículo 65.1 del E.T., B. VARELA AUTRAN y F. de LORENZO MARTINEZ "La represen tación de los trabajadores..." cit. pág. 271 y s.s.

La actuación colegiada del comité de empresa ha sido objeto de una amplia jurisprudencia con oca --



sión de su legitimación para interponer conflictos colectivos en la que se exige la mayoría simple de acuerdo con lo establecido en el artículo 65.1 del E.T.; basten como ejemplos las sentencias del T.C.T. 15-6-82 (Ar. 4040), 19-7-82 (Ar. 4608) y 22-10-82 - (Ar. 6857).

La idea de la actuación colegiada del comité de empresa está también recogida en el artículo 68 d) del E.T. al referirse a la expresión y divulgación de opiniones y publicaciones en materia de sus competencias; al respecto, véase T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 507 y M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 231.

Sobre la capacidad procesal del comité de empresa, véase F. SUAREZ GONZALEZ "El proyecto de ley de Estatuto de los Trabajadores (cuatro aspectos sorprendentes)" en Estudios en homenaje al profesor Ba yón, cit. pág. 136 y s.s. y E. RAYON SUAREZ "Legitimación procesal del comité de empresa" en el volumen colectivo "El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos" cit. EDERSA, pág. 163.

3. En primer lugar, porque el comité de empresa es un órgano de representación exclusiva de los trabajadores y no un órgano de composición mixta, como sucedía con los antiguos jurados de empresa y como sucede en ciertos países del Derecho comparado; véase al respecto y por todos L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 111, 115 y 116. Y, en segundo lugar, porque la capacidad la ostenta el comité como tal y no una fracción del mismo; véase M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 470 y F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 75.
4. Sentencia 10-12-82 (Ar. 7927), en la que se afirma que "si los artículos 87 y 88.1 del E.T. ... confieren al Comité de Empresa legitimación para negociar convenios colectivos ceñidos al ámbito de la unidad productiva y le asignan el carácter de exclu

sivo representante de los interesados en la comi --  
sión, la circunstancia de que sólo 3 de sus 7 compo  
nentes acordaran entablar las deliberaciones y for-  
masen después parte del ente negociador ad hoc -sin  
haber sido posible la sustitución automática ex. -  
art. 67.3 del texto estatutario ni haberse convoca-  
do elecciones para sanar la insuficiencia provocada  
por la dimisión anterior de los 5 restantes- priva  
de validez a la decisión colegial originaria, des -  
asistida de la mayoría que el artículo 61.1 (sic) -  
del Estatuto requiere al efecto, y al sucesivo pac-  
to sobre el fondo, que tampoco alcanzó el voto favo-  
rable del 60% de dichos vocales..."

5. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 225 se  
refiere a la existencia de un "quorum normal o espe-  
cial para la validez de la reunión y de los acuer-  
dos (siempre respetando el mínimo del artículo 65.1)"  
establecido en el reglamento del comité de empresa.
6. Valga como ejemplo lo dispuesto en el artículo -  
19.5 párrafo segundo del E.T.
7. Sentencia de 8 de abril de 1981. Sobre el tema -  
existen abundantes estudios, entre los que puede --  
destacarse J. MATIA PRIM y otros "Huelga, cierre pa-  
tronal..." cit. pág. 101. F. DURAN LOPEZ "El régi-  
men legal de la huelga tras la sentencia del Tribu-  
nal Constitucional de 8 de abril de 1981" en RPS nº  
134, pág. 59. M. ALONSO OLEA "La regulación actual  
del derecho de huelga" en REDT nº 7, pág. 290. J.E.  
SERRANO MARTINEZ "Titularidad y ejercicio del dere-  
cho de huelga: el papel del sindicato" en el volu-  
men colectivo Jurisprudencia constitucional y rela-  
ciones laborales. CEC. 1983, pág. 187. A. BAYLOS --  
GRAU y A. DESDENTADO BONETE "Una victoria del movi-  
miento obrero: La sentencia del Tribunal Constitu-  
cional de 8 de abril de 1981" en Gaceta Sindical,  
junio 1981, pág. 6 y s.s. Véase también mi trabajo

"Modelo normativo del derecho de huelga" en el volu  
men colectivo citado anteriormente, pág. 115.

8. El proyecto de ley de E.T. contenía una mención expresa, suprimida con posterioridad, a la designa -  
ción de los representantes del comité de empresa en la comisión deliberadora del convenio, en su artícu  
lo 63.1.11, al referirse a la capacidad negocial en tre sus competencias.

La necesaria designación de tales representantes en el supuesto de que el comité tenga más de trece miembros es absolutamente compatible con el establecimiento de vínculos entre los componentes de la ci  
tada comisión y el resto de los miembros del comité como, por ejemplo, la constitución de una comisión ampliada de la representación de los trabajadores - donde tengan cabida un mayor número de miembros del comité de empresa -y, en su caso, de los sindica --  
tos- que pueda servir de apoyo a los representantes del mismo en la comisión negociadora y de ligazón - con el conjunto de los trabajadores al objeto de te  
nerles informados y de participar en las numerosas tareas que suelen derivarse de la negociación de un convenio colectivo; como cabría que hubiera una comisión especializada en negociación colectiva en el seno del propio comité de empresa, que se encargara de llevar a cabo la negociación, respetando siempre los tipos máximos aludidos, o una habilitación espe  
cífica a determinados miembros en tal sentido, si - bien esto pertenece a la libre opción de cada comi  
té y a consideraciones puramente fácticas o de estra  
tegia negocial.

9. Además cabe añadir que la colegialidad no supone la indivisibilidad del comité de empresa a todos -- los efectos, pues ello sería contraproducente en -- multitud de ocasiones y conduciría a situaciones po  
co operativas por la falta de fluidez en sus actua  
ciones y, de modo especial, en aquellos centros de trabajo o empresas que cuenten con un elevado núme-

ro de miembros en el comité. La situación guarda un cierto paralelismo con el establecimiento de comisiones específicas sobre materias concretas con la diferencia de que, en este caso, se trata de una representación a los efectos de la negociación colectiva constituida obligatoriamente por rebasar el número máximo de componentes posibles.

Sobre la posible constitución de comisiones en el seno del comité, véase A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 229. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 113. L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 116.

10. En este sentido, M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 274 y F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 84.
11. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 274. - T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 592.
12. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." -- cit. pág. 202.
13. Sentencia de 22-6-81 (Ar. 4275) en un supuesto - en el que el comité de empresa nombró por mayoría a sus representantes en la comisión negociadora.
14. En el mismo sentido, T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 592.
15. También ilustraba el criterio contrario las Notas de la Dirección General de Trabajo, ya citadas, de 30 de enero de 1979, que establecían que si el convenio afectaba a una pluralidad de centros de trabajo y la negociación no pudiera ser llevada a -

cabo por todos los representantes, éstos determinarán la composición de los miembros de la comisión deliberadora de tal modo que refleje adecuadamente los resultados electorales, asegurando la participación de los diferentes sindicatos o grupos de trabajadores en la adjudicación de puestos.

16. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 229 se refiere a la falta de autonomía del presidente, secretario y comisiones del comité que "actúan como un poder delegado del que no pueden separarse".

17. Sobre el residualismo de las competencias de los delegados de personal, véase A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 208 y 212. F. SUAREZ GONZALEZ - "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 183. Abogan por atribuir a los delegados de personal las competencias reconocidas legalmente a los comités de empresa para salvar la indefinición del E.T.: L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 163; J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 479 y 480 y R. BERCOVITZ y RODRIGUEZ-CANO "La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores" en REDT nº 6, pág. 164.

Como es sabido, no se produce, en ningún caso, en el Derecho español concurrencia entre los delegados y el comité en un mismo centro de trabajo, dado que el E.T. los concibe como órganos excluyentes en el mismo ámbito y los diferencia en base al número de trabajadores existentes en un centro de trabajo o en una empresa, a diferencia de lo que sucede en el Derecho francés, por ejemplo, donde ambos órganos pueden coexistir en la misma unidad.

M. E. CASAS BAAMONDE "Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva" en REDT nº 13, pág. 46 se ha referido a la "determinación alternativa" del tipo de representación según el número de trabajadores fijos. En el mismo sentido, J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen co

Ver  
FD

lectivo "El Estatuto..." cit. pág. 478, 479 y 481.

18. Al disponer que la asamblea estará presidida, en todo caso, por el comité o por "los delegados de -- personal mancomunadamente".
19. Para L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 156 se está ante el "más difícil problema in - terpretativo que suscitan los preceptos dedicados -- por la LET al sistema de representación legal a car go de los delegados de personal" para referirse des pués en términos críticos a la utilización hecha -- por el E.T. del concepto de mancomunidad y al des - concierto que ha producido en la doctrina.
20. R. BERCOVITZ y RODRIGUEZ-CANO "La actuación man- comunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores" en REDT nº 6, pág. 149 y -- s.s.
21. En este sentido, Ibidem, pág. 164, quien afirma que "los delegados de personal habrán de funcionar también colegiadamente, como los miembros del comi- té de empresa, aunque dicha palabra no se utilice -- en el texto legal para aquéllos"; L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 160 y s.s. Estos -- dos autores entienden que el criterio mayoritario -- encuentra un respaldo en el propio E.T., en concre- to, en el 19.5 y en el 89.3 al aludir a ciertos por centajes que han de cumplir los representantes de -- los trabajadores en la toma de ciertas decisiones. También se muestran partidarios del criterio mayori tario M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 118, A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 209 y 223 y F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 183.

En contra de este criterio, M. ALONSO GARCIA --- "Curso..." cit. pág. 324 para el que se exige el --

"acuerdo unánime de todos sin que sea bastante el - mayoritario".

22. BERCOVITZ y RODRIGUEZ-CANO "La actuación..." cit. pág. 165.

23. Entiendo que no puede argüirse en contra de la - conclusión mantenida la fórmula empleada por el artículo 87.1 del E.T. -"delegados de personal"- pues, por lo común, dicha norma se refiere a ellos em --- pleando una dicción genérica y plural, convertida, a mi juicio, en una cláusula de estilo. Bajo ningún concepto, ello quiere decir que la norma citada haga abstracción de los casos en los que solamente -- hay un delegado de personal, ya que una interpretación tal conduciría a un relegamiento absoluto de - tal órgano unipersonal, desde el momento en que parecería que el E.T. se hubiera fijado tan sólo en - el supuesto de existencia de tres delegados de personal. Una solución contraria conduciría a la práctica privación de competencias negociales al delega do en cuestión y vaciaría de contenido el ejercicio de los derechos colectivos en las empresas o cen -- tros de trabajo con menos de treinta trabajadores - fijos, lo que no puede ser el propósito legal.

24. Para M. E. CASAS BAAMONDE "Representación unitaria..." cit. pág. 50 y 51 la regulación legal del - comité intercentros se configura como un exponente de "una relación internormativa de complementarie - dad articulada a través de la técnica del reenvío". Para J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 73, es un supuesto de "reserva exclusiva" de - regulación por la negociación colectiva.

La legislación española contiene, excepcionalmen - te, una referencia en un supuesto bien concreto a - la constitución de un comité intercentros; en con - creto, en el Decreto 2205/1980, de 13 de junio, so - bre el trabajo del personal civil no funcionario en

los establecimientos militares (B.O.E. 18 de octu - bre), artículo 81. Un comentario del mismo e, I. AL BIOL MONTESINOS "Los derechos colectivos del perso - nal civil no funcionario dependiente de estableci - mientos militares" en REDT nº 10, pág. 180 quien - afirma que la referencia legal al comité general en el citado Decreto "no encuentra parangón en el E.T."

25. Así en los ordenamientos comparados se ha articu - lado legalmente con gran detalle la composición y - las atribuciones de los comités intercentros; baste como ejemplo lo establecido en la ley alemana de or - ganización de empresa de 1972 (artículos 47 y s.s.), en la ley austriaca de 14 de diciembre de 1973 so - bre relaciones colectivas de trabajo (artículos 80 y s.s.) o en el Código de Trabajo francés (artículo L.435.1 y s.s. en la nueva redacción dada por la -- ley de 28 de octubre de 1982 relativa al desarrollo de las instituciones representativas de los trabaja - dores). En este sentido, A. OJEDA AVILES "Derecho.." cit. pág. 214 y J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen - colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 484.

26. De acuerdo con esta afirmación, F. SUAREZ GONZA - LEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 184 y M.E. CASAS BAAMONDE "Representación unitaria..." cit. -- pág. 51 que alude a "las reservas socialistas ante la invasión de las competencias de los sindicatos - por este órgano unitario de segundo grado". Reser - vas explicitadas a lo largo del debate parlamenta - rio y recogidas también de modo expreso en "Estatu - to de los Trabajadores. Comentarios y texto legal" U.G.T., 1980, pág. 256 en el que se justifica el ta - lante restrictivo empleado por el E.T.

Un resumen de lo acontecido en la elaboración -- parlamentaria en A. BRIONES FABREGA "Debate parla - mentario..." cit. pág. 53 y s.s. en donde quedan re - flejadas con claridad, nuevamente, dos posiciones - antagónicas, la del grupo socialista partidario de reducir el alcance de los comités intercentros y la del grupo comunista partidario de ampliarlo.



27. El grupo parlamentario comunista proponía que su creación fuera efectuada por los propios comités de centros en uso de su autonomía (enmienda nº 552).
28. El ámbito del convenio colectivo en el que se re conozca la constitución del comité intercentros puede ser el de empresa, pero podría plantearse si podría efectuarlo uno superior a él; la cuestión es - polémica, ya que dada la vaguedad de la fórmula legal "sólo por convenio colectivo..." cabría postular también lo segundo, ya que el artículo 63.3 del E.T. no lo circunscribe a uno de determinado ámbito. Ahora bien, en la práctica negocial, lo normal es - que estos comités sean recogidos en convenios de empresa y será inusual que sean previstos en convenios de ámbito superior a aquélla por su generalidad y - por su aplicación a empresas con las que pueden darse distintas circunstancias; un ejemplo de ello lo constituye el olvido de los órganos intercentros en los acuerdos colectivos del tipo ABI, AMI y AI, en los que más que una preocupación por articular los diferentes órganos de representación unitaria existentes en una empresa se encuentra un deseo de dar un cierto relieve a la representación de los sindicatos en la empresa. Un análisis de los convenios - en los que se reconocen los comités intercentros demuestra que aquéllos tienen ámbito de empresa. En - este sentido J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 484. Véase, a modo de ejemplo, una selección de convenios colectivos que recogen la creación del comité intercentros en E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos..." -- cit. nota 62 en pág. 60 a 62.
29. Así, podría suceder que unos pueden tener atribuídas únicamente funciones relativas a la recepción de información o a la emisión de informes y -- otros, por el contrario, la capacidad para negociar colectivamente.

30. En este sentido, M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 214 alude a la restricción de facultades establecida.
31. En efecto, otros autores efectúan una lectura -- más optimista del precepto en cuestión al afirmar que dada la inexistencia de límites los convenios colectivos pueden otorgarles competencias que desborden el elenco de funciones conferidas por la ley a los comités de empresa; en este sentido, L. E. de la VILLA "La participación..." cit. pág. 116 y 117 y A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 214.
32. En expresión de A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 214.
33. La conclusión que se deriva del artículo 63.3 -- del E.T. puede, en ocasiones, conducir a situaciones de marginación de tales delegados, especialmente, en aquellos supuestos en los que hay un número considerable de centros de trabajo con estos órganos de representación y tienen un cierto relieve en el conjunto de los de la empresa, donde tendría sentido que los delegados tuvieran una representación proporcional en el seno del comité intercentros. La enmienda nº 552 presentada por el grupo parlamentario comunista pretendía que, en su caso, fueran tenidos en cuenta los delegados de personal en la --- elección de los comités intercentros; véase A. BRIONES FABREGA "Debate..." cit. pág. 55 y 59.
- M. E. CASAS BAAMONDE "Representación unitaria..." cit. pág. 48 nota 129 aporta ejemplos de convenios colectivos que han tenido en cuenta los delegados - de personal en la constitución de los referidos comités.
34. "Representación unitaria..." cit. pág. 47 y 48, al referirse a que se necesitará en ocasiones un li

tisconsorcio del comité intercentros con los delegados de personal para satisfacer las rígidas exigencias que en materia de legitimación procesal para instar conflictos colectivos de trabajo requiere el T.C.T.

35. En efecto, cabe señalar que el párrafo segundo - del artículo 61.3 del proyecto del E.T. establecía que los comités centrales de empresa -denominación sustituida posteriormente por la de comité intercentro- no podrán suplantar las funciones de los comités de centro "salvo para negociar convenios colectivos que afecten a toda la empresa"; ciertamente - no pasó al texto definitivo del E.T., pero no por ello dejaba de tener un valor indiciario de uno de los posibles cometidos de los comités intercentros, aunque, finalmente, se optara por una indefinición absoluta de las competencias del comité intercentros y una remisión indeterminada al convenio colectivo que los constituye, como ya he puesto de relieve.

36. M. E. CASAS BAAMONDE en el mismo sentido, en la obra y páginas citadas, para los supuestos de conflicto colectivo.

37. De este modo, el número de miembros del comité intercentros será igual para empresas con varios comités de centro y con un cuantioso volumen de miembros de los mismos que para una empresa con pocos centros de trabajo y pocos miembros en sus respectivos comités al haberse excluido cualquier consideración de tipo proporcional; se está ante un criterio sumamente reglamentista al haberse hurtado a la autonomía colectiva la determinación del número total de miembros de los comités intercentros de acuerdo con las características de cada empresa.

M. E. CASAS BAAMONDE "Representación unitaria..." cit. pág. 55 y 56 aporta ejemplos de convenios co -

lectivos en los que se han constituido comités intercentros con más de los doce miembros previstos por la ley, pese al carácter de derecho necesario que tiene la norma en cuestión.

A favor de la limitación numérica J. L. MONGE -- "Comentarios doctrinales y prácticos al Estatuto de los Trabajadores", Ed. Aranzadi, 1980, pág. 273.

Una referencia anterior al E.T. en F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Negociación colectiva..." cit. pág. 422, -- partiendo de la ausencia de mención al comité intercentros en el Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre.

38. En mi opinión, existen sólidas razones para que se constituyan comités intercentros que articulen los diferentes comités de centro existentes en una empresa, especialmente en las de grandes dimensiones, en las que se dan mayores problemas de coordinación. El empresario puede obtener el notorio beneficio de encontrar un interlocutor con quien abordar los problemas suscitados en el conjunto de los centros de trabajo de la empresa, más allá de la -- atomización de los diversos órganos de representación unitaria y sin perjuicio de la posible y necesaria actuación de los sindicatos en el mismo ámbito; se evitaría, así, la irracionalidad y disfunción que supondría parcelar el tratamiento de determinados temas en áreas funcionales descentralizadas por centros de trabajo. Este interés se une, al de los propios trabajadores y al de los comités de los diferentes centros de trabajo que prefieren tener -- un órgano que sirva de lugar de encuentro y de confrontación, en su caso, para tales comités, y para canalizar, de este modo, determinadas iniciativas -- que afecten a diferentes centros de una empresa y, en definitiva, para dar cuerpo a un órgano en el -- que se pueden unificar ciertas acciones de interés conjunto para todos ellos.

39. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 470 y en -- "El Estatuto..." cit. pág. 274 y F. VALDES DAL-RE --

"El modelo español..." cit. pág. 75 dan por supuesto que tal fórmula es posible.

40. "La eficacia..." cit. pág. 26.

41. En este sentido dentro de un amplio comentario - del artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores -- italiano, G. F. MANCINI en "Statuto dei diritti dei lavoratori" Libro Quinto del lavoro en Commentario del Codice Civile dirigido por A. di Scialoja y G. Branca. Ed. Zanichelli, Bolonia y del Foro Italiano, Roma, 1972, pág. 303 y s.s. G. GUIGNI "Derecho..." cit. pág. 104. Véase también L. CAMPS RUIZ y otros "Fundamentos..." cit. pág. 114.

42. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 76. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 448. A. MONTROYA MELGAR "Derecho..." cit. pág. 166.

Para los siguientes autores la expresión legal - es sinónima de secciones sindicales: M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 466; J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 470 en referencia al AMI; F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 453; J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio colectivo..." cit. pág. 267 y 268; A. OJEDA AVILES y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA "Elecciones a representantes..." cit. pág. 286 y -- 293. U.G.T. "Estatuto..." cit. pág. 304. L. E. de - la VILLA GIL, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE ESCARTIN: "Instituciones de Derecho del Trabajo", - Ed. C.E.U.R.A. Madrid, 1983, pág. 106.

43. La solución española contrasta vivamente en este punto con lo establecido en la legislación francesa, que establece que negociarán los convenios colectivos de empresa "las organizaciones de trabajadores representativas en la empresa" -según el artículo - L.132-19 de la nueva ley de 13 de noviembre de 1982

sobre negociación colectiva y solución de conflictos colectivos de trabajo-, pues ha de entenderse hecha tal alusión a las secciones sindicales que tienen, en contraste con el ordenamiento español, un reconocimiento expreso desde 1968; la legislación francesa es exponente, por otra parte, de la compatibilidad legal entre secciones sindicales de empresa y delegados sindicales, pues, si reconoce capacidad negociadora a las primeras, no por ello margina a los segundos a los efectos de la negociación colectiva, como en su momento se expondrá.

Las diferencias entre la legislación francesa y la española son obvias pues, mientras en la primera hay un pronunciamiento a favor de las secciones sindicales, dando respaldo a la opción organizativa máxima del sindicato en la empresa, que cuenta, además, con una cobertura legal perfilada por la ley de 1968 y completada por la ley de 28 de octubre de 1982 sobre desarrollo de las instituciones representativas del personal en la empresa, en la segunda, la capacidad para negociar se otorga a las representaciones sindicales, sin precisar el grado de organización de los sindicatos en las empresas, y sin que exista, por el momento, una regulación global de las mismas.

44. Véase F. VALDES DAL-RE "Representación y acción sindical..." cit. pág. 193 y s.s. y L. E. de la VI-LLA "La participación..." cit. pág. 171.

45. Véase al respecto F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Negociación colectiva..." cit. pág. 426 y s.s.

46. En este sentido, A. OJEDA AVILES "Derecho..." -- cit. pág. 448. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 75 y 76. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 586.

47. "La nature et les agents..." cit. pág. 798 y 799.
48. "Les relations..." cit. pág. 83.
49. F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 76.
50. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 25 y 28. F. G. GONZALEZ DE LENA "Los convenios colectivos para un grupo profesional. Requisitos le gales a partir de la tramitación administrativa y - jurisdiccional de un convenio colectivo de cuadros" en Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo nº 1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2º trimestre de 1982, pág. 27.
51. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 28. Sobre los conceptos de sindicato de oficio y de industria y su evolución véase S. MALLET "La - nouvelle classe ouvriere" Ed. Seuil. 1969, pág. 51 y s.s. y M. CROZIER "Sociología del sindicalismo" - en Tratado de sociología del trabajo dirigido por - G. Friedmann y P. Naville. Fondo de Cultura Económi ca. México 1971, pág. 178 y s.s. Véase también so - bre la conformación de unos y otros sindicatos K. - MARX y F. ENGELS "El sindicalismo" Ed. LAIA, Barcelo na 1976, Tomo I, pág. 274 y s.s.
52. L. E. de la VILLA GIL y otros "Instituciones..." cit. pág. 129, admite la pura existencia fáctica.
53. En este sentido, A. MONTROYA MELGAR "Derecho..." cit. pág. 166 cuando afirma sin lugar a dudas que - "parece claro que, en la actualidad y a reserva de lo que en su día pueda establecer la legislación or denadora de la actividad sindical, las representa -

ciones constituídas al amparo de convenios colectivos están "per se" legitimadas para negociar colectivamente".

54. A favor de la regulación por convenio colectivo de las representaciones sindicales de empresa a falta de una ley orgánica sobre la materia: F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 75, M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 412, T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 584, A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 420.

M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." - cit. pág. 17 y s.s. y "Curso..." cit. pág. 225 plantea la "posible inconstitucionalidad" del artículo 85.1 del E.T.

55. En mi opinión, no hay duda alguna de que el artículo 87.3 del E.T. se refiere en exclusividad a los sujetos capacitados para negociar en los convenios colectivos supraempresariales, como se deduce de -- una interpretación literal del mismo; la falta de -- exigencia legal expresa de una representatividad individualizada a las representaciones sindicales está en la base de la formulación que tal precepto -- efectúa. El T.C.T. lo ha entendido así en su sentencia de 20-12-1980 en su quinto considerando.

Una opinión contraria mantiene F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 203 al criticar la inconsistencia de su referencia exclusiva a los convenios colectivos supraempresariales dada su ubicación sistemática dentro del artículo en --- cuestión; la inclusión de las mencionadas representaciones debe entenderse hecha por analogía.

56. Pues, como ha señalado F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 454, "nadie puede excluir válidamente a una representación que ostente legitimación para negociar".



57. Véase una muestra representativa en la obra de - F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Negociación colectiva..." cit. pág. 427. Valga como ejemplo de gran relevancia en el tema que nos ocupa lo dispuesto en el AMI en el que se combinaba el doble criterio señalado; véase en F. VALDES DAL-RE "Representación..." cit. pág. - 190 y s.s.
58. Base señalar lo establecido en el artículo L.412-5 del Código de Trabajo francés y en el 19 del Estatuto de los Trabajadores italiano en los que se - reserva la constitución de las secciones sindicales y las representaciones sindicales, respectivamente, a las organizaciones sindicales más representativas y, en el caso italiano, además a las firmantes de - un convenio colectivo nacional o provincial de aplicación en la empresa.
59. A. OJEDA AVILES y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA - "Elecciones a representantes..." cit. pág. 293 lo - han expresado con claridad al afirmar que "pensar - que la LET desea una capacidad negocial indiscriminada contradiría todo el contexto selectivo o promocional de ella, el cual tiene una indudable importancia hermenéutica..."
60. La exigencia de la mayoría no constaba en el ABI, pero sí en las proposiciones de enmiendas acordadas en su desarrollo y en la enmienda nº 374 presentada por el grupo parlamentario socialista; dicha exigencía fue incorporada al texto del E.T. en él por el pleno del Congreso.
61. En este sentido, T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 585; F. VALDES - DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 76.

62. El artículo 71.3 a) del E.T. hace referencia a - que en las listas presentadas en los centros de trabajo de más de 250 trabajadores deberán figurar las siglas del sindicato o grupo de trabajadores "que - las presenten" sin mención alguna a la necesaria -- afiliación a un sindicato dado; es cierto que el artículo 71.2 utiliza una dicción diferente al refe - rirse a "las siglas del sindicato a que pertenezca". De todos modos conviene entender que basta la mera presentación por un sindicato, pues exigir la necesaria afiliación sería contraproducente en el momento actual de nuestras relaciones colectivas, dada la - baja tasa de sindicación existente y reduciría el - margen de maniobra de los sindicatos.

Refuerza tal conclusión el hecho de que la Orden Ministerial de 26 de septiembre de 1980 (B.O.E. del 29) emplea la expresión "que los presenten" también en el supuesto de los centros de trabajo de menos - de 250 trabajadores. Un análisis de esta Orden en "Comentarios a las normas electorales laborales" -- IES, 1980.

63. "Realités, authenticité..." cit. pág. 585 y s.s. Véase también sobre el particular, ARSEGUEL "La no-tion..." cit. pág. 172 y s.s. dentro de la represen-tatividad por presunción; para el derecho italiano, G. F. MANCINI en "Statuto..." cit. pág. 307 donde - se analizan las consecuencias de lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores italia - no sobre los sindicatos constituidos exclusivamente en la empresa, en concreto sobre su exclusión del - campo de aplicación del citado precepto. También J. MONTALVO CORREA "El concepto de sindicato..." cit. pág. 80 y s.s.

64. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Esta - tuto..." cit. pág. 586. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nue-vas relaciones..." cit. pág. 198 y 203.

65. Parece admitirlo J. A. SAGARDOY "La eficacia..." cit. pág. 33 cuando afirma que "si se pretende que el convenio tenga una eficacia limitada aparte del personal, no a todo el de la empresa, la representación sindical, si la hubiera y fuera reconocida (habilitada) como interlocutor, parece que podrá (87.1, párrafo 2), formalizar un convenio colectivo de eficacia limitada a los representados"; el mencionado autor utiliza reiteradamente la expresión legal en el sentido de que el convenio suscrito por las representaciones sindicales ha de afectar a la "totalidad de los trabajadores de la empresa", ibidem, - pág. 25 y 28. En este sentido también F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." cit. pág. 198 y -- 203.
66. En tal sentido, A. MONTOYA MELGAR "Derecho..." - cit. pág. 166 al afirmar que "nada dice el E.T., -- sin embargo, acerca de los requisitos que deba reunir la representación sindical (o representaciones sindicales) en la empresa cuando el convenio haya - de afectar no a la totalidad del personal, sino a - los trabajadores de un departamento, sección, grupo o categoría. En tal caso es evidente que no rige la exigencia de que dichas representaciones han de totalizar la mayoría de los miembros del comité, re- gla reservada en exclusiva al supuesto de convenios que afecten a todo el personal de la empresa o centro de trabajo".
67. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 485-486.
68. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 273 lo afirma concluyentemente al decir que la "representación sindical en la empresa, o ámbito menor" podrá estar legitimada para negociar si reúne la mayoría requerida.

69. Hay en la legislación francesa un precepto que - desde una perspectiva diversa, establece la posibilidad de que las organizaciones sindicales con mayoría en los órganos de representación unitaria pueden oponerse a la entrada en vigor de un convenio c - - acuerdo de empresa que no haya sido suscrito por -- ellos (artículo L.132-26 del Código de Trabajo se - gún la modificación introducida por la ley sobre ne gociación colectiva de 13 de noviembre de 1982). -- Ahora bien, no se trata de una exigencia previa de representatividad, como en el caso español, sino de un control posterior a la aprobación del acuerdo o del convenio por parte de los sindicatos que reúnen más de la mitad de los votos de los electores ins - critos en las últimas elecciones a comités de empre sa o, en su defecto, a delegados de personal. Es lo que G. LYON-CAEN "Unité..." cit. pág. 688 denomina la "representatividad de oposición". Véase también M. E. CASAS BAAMONDE "Ordenación del tiempo de trabajo y crisis económica: el caso francés" en RVAP - nº 7, septiembre-diciembre 1983, pág. 94 y s.s.
70. Lo que ha dado lugar a que T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 585 ha ya afirmado que se está ante un avance de la que pu diera ser la futura regulación sobre la materia.
71. Ibidem, pág. 585.
72. En este sentido, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La - eficacia..." cit. pág. 28.
73. En este sentido, el T.C.T. al poner de relieve - que la mayoría ha de ser en los comités de empresa y no en los delegados de personal; así, para una re ferencia incidental, véase la sentencia de 3-12-80 (Ar. 6762) y con mayor detalle en la de 20-12-80 -- (Ar. 6779), quinto considerando, al manifestar que, si bien la U.G.T. tenía en el convenio de la Diputa ción de Madrid de ese año, un 21,27% del total de - los miembros de los comités de empresa "carecía de

la mayoría necesaria para constituir válidamente la comisión negociadora y adoptar acuerdos con la pa-tronal".

74. Véase, nuevamente, la sentencia T.C.T. 20-12-80 (Ar. 6779), quinto considerando in fine, al decir - que se exige la mayoría representativa de los miembros de "su o sus comités".
75. En este sentido, A. MONTOYA MELGAR "Derecho..." cit. pág. 166; J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 25 y 34; F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas..." cit. pág. 454, entre otros.
76. E. BORRAJO DACRUZ "Valoración política: balance y perspectiva" en el volumen colectivo El Estatuto de los Trabajadores. Puntos críticos, cit. pág. 240.
77. El tema ha sido ampliamente estudiado y, entre - la extensa bibliografía, puede consultarse A. GLADS TONE y M. OZAKI "Reconocimiento de sindicatos y negociación colectiva" en RIT. Volumen 92 nº 2-3. --- 1975, pág. 189 y s.s. J. ERSTLING "El derecho de -- sindicación" OIT. 1978, pág. 34 y s.s. OIT "La li - bertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT". 2ª edición. 1976, pág. 100 y s.s. OIT "Las negociaciones colectivas. Manual de educación obrera". 1960, reimpresión de 1976. OIT "La ne gociación colectiva en los países industrializa --- dos..." cit. pág. 51 y s.s. OIT "Tendances et pro - blemes..." cit. pág. 15. OIT "Fomento de la negociación colectiva". Informe V (1) Conferencia Internacional de Trabajo 66ª reunión. 1980, pág. 15 y s.s.
78. Baste señalar lo establecido en los artículos 11 y s.s. de la ley de 12 de noviembre de 1975 de protección del empleo (S.L. 1975 - R.U. 2).

79. "En torno a los problemas..." cit. pág. 549.
80. En este sentido, E. RAYON SUAREZ "Los convenios.." cit. pág. 39, cuando afirma "el problema, probablemente, insoluble trae su origen de la redacción dada a la norma..."; también en pág. 50-51.
81. De este modo, se explicaría el diferente sentido del párrafo comentado -el tercero del artículo 87.1 del E.T.- y el del artículo 87.3: en este último se afirma que cuando el sujeto sindical reúna el requisito de la legitimidad -10% ó 15%, en su caso, de los miembros del comité o delegados de personal- tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora en los convenios supraempresariales, sin que se aluda en él ni en el 88.1 párrafo 2º al reconocimiento expreso como interlocutores entre ambas partes, si bien, como es lógico, aquél se produce de modo implícito desde el momento en que se dan co -- mienzo las negociaciones.
82. "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 455; el autor citado no deja de criticar las deficiencias - del párrafo en cuestión al afirmar que "no se entiende de que la ley reconozca legitimación por igual a ambas representaciones para hacer depender seguidamente el ejercicio de la misma de una decisión unilateral de la otra parte", ibidem, pág. 454.
83. En el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. -- pág. 584-585.
84. "Derecho..." cit. pág. 456.
85. "El Estatuto..." cit. pág. 267.

86. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 456 al -- afirmar que "la legitimación en sentido estricto -- asume un discutible origen unilateral". E. RAYON -- SUAREZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 39 - al aludir a que "el empresario podrá actuar como de cisor".
87. F. RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación.." cit. pág. 454.
88. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 456 al referirse a que el empresario puede resistirse a una negociación impertinente a sus intereses. Para F. - RODRIGUEZ-SAÑUDO "Notas sobre la regulación..." cit. pág. 454 "negociar con el comité o hacerlo con las secciones sindicales puede representar algo muy distinto y el empresario puede tener un interés muy directo en hacerlo con una u otra representación, ya que el desarrollo de la negociación y, probablemente, el contenido del convenio resultante pueden ser muy diferentes".
89. "Relations..." cit. pág. 150.
90. De nuevo la bibliografía es extensa; véase OIT - "La libertad sindical. Recopilación..." cit. pág. - 101 con referencia a numerosos informes.
91. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 456 lo ha puesto de relieve.
92. "El modelo español..." cit. pág. 74; en el mismo sentido J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 27.

93. El texto del ABI era similar en este punto.
94. Véase, a modo de ejemplo, el anexo nº 8 apartado A/5 del convenio colectivo de Iberia y su personal de vuelo (B.O.E. 16-10-82).
95. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 27 pese a mantener la primacía del comité, admite la interpretación de la paridad y alude, en este caso, al principio mencionado.
96. "El Estatuto..." cit. pág. 269.
97. "La eficacia..." cit. pág. 27; este autor afirma que el reconocimiento al comité actúa "ope legis" y, en el caso de las representaciones sindicales "ope voluntatis".
98. "El modelo español..." cit. pág. 73-74; este autor entiende que "el párrafo 3º mira de forma exclusiva a las representaciones sindicales en la empresa" y no a éstas y a los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, salvando el encabezamiento aparentemente comprensivo del mismo en el sentido de que la expresión "en todos los casos" se refiere a las distintas unidades negociadoras posibles dentro de los convenios colectivos de ámbito empresarial o inferior, esto es, convenios de empresa, de centro de trabajo, o de sector o franja.
99. Sentencia T.C.T. de 26-11-82 (Ar. 6873).
100. "La participación..." cit. pág. 128.



101. Véase al respecto el detenido comentario efectuado por A. DESDENTADO BONETE e I. GARCIA-PERROTE "En torno a los problemas..." cit. pág. 537 y s.s.; también A. BAYLOS GRAU y A. DESDENTADO BONETE "Convenio de eficacia limitada e ingerencia sindical" en Gaceta Sindical nº 7, noviembre de 1980, pág. 21 y s.s. La sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 10 de Madrid, de 20 de octubre de 1980 y la del --- T.C.T. de 20 de diciembre de 1980 (Ar. 6779).

En este supuesto se planteaba la colisión de intereses entre los sujetos de representación unitaria que tradicionalmente habían negociado los convenios colectivos de la Diputación de Madrid y los sujetos sindicales que llevaron a cabo la negociación en dicho año. Ahora bien, conviene hacer notar que se está en presencia de un supuesto muy particular que no encaja en las previsiones del E.T. desde el momento en que quienes negociaron no fueron las secciones sindicales de los diferentes centros de trabajo de la Diputación de Madrid, sino dos Federaciones de la U.G.T.; este hecho obedecía a la divergencia en torno al ámbito funcional del convenio: mientras que para la confederación sindical citada y para la propia Diputación se trataba de un convenio colectivo de ámbito superior al de la empresa, para los comités, por el contrario, se estaba ante un convenio de empresa con diferentes centros de trabajo. La discrepancia tenía repercusión directa en materia de capacidad negocial, pues según se adoptase uno u otro criterio los sujetos negociales serían diferentes; en efecto, de haberse seguido el primer criterio las reglas a las que habría de acudirse -- eran las del artículo 87.2 del E.T. y, en base a -- ellas, serían los sindicatos, federaciones o confederaciones los sujetos capacitados para negociar, -- mientras que, conforme al segundo criterio, serían -- los comités de empresa y los delegados de personal en su caso o las representaciones sindicales --secciones sindicales y no federaciones- los sujetos aptos para negociar, según dispone el artículo 87.1 del -- E.T. La Magistratura de Trabajo entendió con acier-

to que se trataba de un convenio colectivo de empresa con varios centros de trabajo, por lo que era de aplicación forzosa lo establecido en este último -- precepto.

No obstante, concurrían en el caso de referencia otras circunstancias que daban un sesgo específico al mismo, como el hecho de que la pugna se producía entre sujetos de representatividad desigual, al tratarse de un comité de empresa frente a un sujeto sindical que no hubiera reunido por sí solo la mayoría exigida en el artículo 87.1 párrafo 2º del E.T. De ahí que el convenio colectivo en ningún caso pudiera obtener el carácter de estatutario como se pretendía paradójicamente; si lo hubiera negociado la sección sindical de la U.G.T. no alcanzaría -- la mayoría aludida, y habiendo sido negociado por -- las Federaciones mencionadas tampoco se cumplirían los requisitos globales establecidos en el artículo 88.1 párrafo 2º del E.T. --mayoría absoluta de los -- miembros de los comités de empresa y delegados de -- personal en su caso--; esto es, en esta última hipótesis las Federaciones de la U.G.T. tendrían legitimidad para negociar al superar el 10% exigido en el artículo 87.2 en relación al 87.3 del E.T., pero no rebasarían los porcentajes de representatividad global exigida para la válida constitución de la comisión negociadora del convenio. En efecto, los representantes de la U.G.T. en los comités de empresa de la Diputación de Madrid en aquella fecha sumaban el 21'27%, porcentaje por sí solo insuficiente para la conclusión de un convenio colectivo estatutario.

La preferencia empresarial por la negociación -- con los sujetos sindicales en lugar de los unitarios es constitutiva, a juicio de los Tribunales de Justicia, de una injerencia de la representación empresarial en la determinación de su contraparte en el convenio colectivo al marginar la primera a la representación unitaria de los trabajadores en la conclusión del convenio colectivo y al producir tal -- conducta empresarial una grave lesión a los comités de empresa.

102. En este sentido, E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 38.

103. El proyecto de ley sobre acción sindical en la empresa presentado por el partido socialista al Parlamento en septiembre de 1977 preveía expresamente la celebración de un referendum para decidir en cada caso (artículos 5 h y 18 párrafo 2º), siendo preceptivo celebrarlo antes de negociar un convenio colectivo.

104. "Derecho..." cit. pág. 166.

105. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 274.

106. Si se trata de delegados sindicales, entiendo -- que ellos deberían formar parte de la citada comisión y si se han reconocido las secciones sindicales de empresa deben elegirse entre sus miembros -- los componentes de la comisión negociadora, lo que puede hacerse, en concreto, bien haciendo que sean -- los delegados sindicales, en el caso de que hubieran sido constituidos como tales, o bien los miembros que la propia sección sindical designe expresamente -- por medio de una asamblea convocada al efecto o encomendando tal función a los miembros de la sección encargados de la negociación colectiva -- según el reparto previamente efectuado.

Los representantes de los sindicatos que participan en la comisión negociadora no tienen que ser miembros de un comité de empresa al tratarse de una representación de diferente naturaleza; los convenios colectivos que regulan los delegados sindicales suelen limitarse, en base a consideraciones de índole sindical, a establecer que, de modo preferente han de ser miembros del citado comité (valga como ejemplo el AMI, donde se recomienda tal compatibilidad funcional, pero no se hace preceptiva). Por

otra parte, cabría la presencia en la comisión negociadora de trabajadores de la empresa que no estuvieran afiliados al sindicato de cuya representación sindical formen parte -presentado en una determinada lista sindical o bajo las siglas de un sindicato al que no pertenezca-.

107. Respecto de la que cabe decir que fija ciertas previsiones sobre la composición de la representación de los trabajadores cuando dispone que "la delegación de cada una de las organizaciones representativas que sean parte en las negociaciones en la empresa comprende obligatoriamente el delegado sindical de la organización en la empresa o, en caso de pluralidad de delegados, al menos dos delegados sindicales" y que "cada organización puede contemplar su delegación por trabajadores al servicio de la empresa..."
108. J. A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 29; E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 37-38.
109. "El convenio colectivo..." cit. pág. 215.
110. Sobre el concepto de unidad de negociación, véase M. GARCIA FERNANDEZ "Obrero..." cit. pág. 11 y s.s.
111. Véase el artículo 4 de la ley de convenios colectivos de 1958 y el 5 de la de 1973; también la modificación introducida por el artículo 27 del DLRT. - Al respecto, véase M. C. PALOMEQUE LOPEZ "Clases de convenios (unidades de contratación); convenios de rama y de empresa; convenios nacionales. Ambitos territorial y funcional de los convenios" en Quince lecciones sobre convenios colectivos. Departamento

de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. Universidad de Madrid, 1976, pág. 135 y s.s. M. RODRIGUEZ PIÑERO "La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo" en RPS nº 84, p. 5 y s.s. M. GARCIA FERNANDEZ "Unidad de negociación..." cit. pág. 17 y s.s. J. CABRERA BAZAN "La titularidad..." cit. pág. 91 y s.s. F. VALDES DAL-RE "Crisis y continuidad..." cit. pág. 414 y s.s. Sobre el intervencionismo y -- las unidades de negociación, véase M. GARCIA FERNANDEZ "Obrero..." cit. pág. 156.

112. Véase para su evolución y características J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio colectivo..." cit. -- pág. 225 y s.s. E. RAYON SUAREZ "Los convenios..." cit. pág. 13 y s.s. J. M. SANCHEZ-TERAN HERNANDEZ - "Los convenios colectivos de grupos profesionales" en comunicación presentada al I Congreso Nacional - de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga. 1980. I.I. pág. 2 y s.s.

113. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." - cit. pág. 205 el proyecto seguía "en el fondo, el - ejemplo de la legislación anterior, preocupada por trazar los esquemas orgánicos de la contratación co<sub>l</sub>lectiva". J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio colec<sub>l</sub>tivo..." cit. pág. 265-266.

114. Propugnaban la supresión del contenido del artí<sub>l</sub>culo 81 del proyecto los grupos socialista -enmien<sub>l</sub>das nº 370 y 428-, comunista -enmienda nº 574-, an<sub>l</sub>dalucista -enmienda nº 772- y el diputado BANDRES -<sub>l</sub>-enmienda nº 173-; la Minoría Catalana proponía -en<sub>l</sub>mienda nº 281- una nueva redacción del artículo 81<sub>l</sub> e) del proyecto. Un resumen de las incidencias de - su elaboración parlamentaria en A. BRIONES FABREGA "Debate parlamentario..." cit. pág. 346 y s.s.

La posición adoptada respecto del artículo 81 - del proyecto guardaba un estrecho paralelismo con - la mantenida a propósito del artículo 85.2 del mis-

mo; de ahí que el grupo socialista, el comunista, - el andalucista y el diputado BANDRES fueran partida rios de su supresión -enmiendas nº 374 y 432, 579, 776 y 177, respectivamente. La Minoría Catalana pro ponía el mantenimiento del convenio de franja, si - bien modificaba el texto del artículo 85.2 -enmien- da nº 285-.

15. "Crisis y continuidad..." cit. pág. 432; de to- dos modos, la fórmula empleada legalmente incurre - en un defectuoso uso de los términos, como el autor citado pone de relieve al confundir unidad con ámbi to.
16. F. SUAREZ GONZALEZ "Las nuevas relaciones..." - cit. pág. 206.
17. M.ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 469 admite los convenios de centro de trabajo, y "posiblemente" los de sección, departamento, división o rama y fran ja. En un sentido amplio, véase también F. VALDES - DAL-RE "El modelo español..." cit. pág. 82; A. MON- TOYA MELGAR "Derecho..." cit. pág. 165. Admiten tam bién la existencia específica de los convenios fran ja E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos..." -- cit. pág. 28; J. SERRANO CARVAJAL "Los convenios co lectivos y las nuevas realidades socio-económicas" IELSS, pág. 32; F. J. GONZALEZ DE LENA "Los conve - nios colectivos..." cit. pág. 21; A. OJEDA AVILES - "Derecho..." cit. pág. 455; L. E. de la VILLA, G. - GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE "Instituciones.." cit. pág. 124 y 125. Sobre las unidades de negocia- ción en la empresa, M. GARCIA FERNANDEZ "Obrero..." cit. pág. 19 y s.s.

La sentencia del T.C.T. de 16-12-80 (Ar. 6775) se refiere incidentalmente a las unidades de contra tación siguientes: empresa, centro de trabajo, fran ja, categoría o grupo de trabajadores.

Por su parte, el informe presentado por la ---- D.G.T. a la Magistratura de Trabajo con ocasión del convenio de cuadros de la empresa Seat reconocía -- que "existe la posibilidad de negociar colectivos de ámbito inferior al de la empresa, y que no afecte a la totalidad de los trabajadores de ésta, uno de cuyos casos parece claro que sería el -- convenio que afectase a un solo grupo profesional -- de entre el conjunto de trabajadores de la empresa"; véase F. J. GONZALEZ DE LENA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 25.

118. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 468 rechaza que las unidades de contratación y los ámbitos -- de los convenios puedan ser "absurdos y arbitrarios, sin fundamento objetivo alguno".

119. Sentencia 17-12-82 (Ar. 7941), penúltimo considerando.

120. En sentido contrario, J. E. SERRANO MARTINEZ -- "El convenio colectivo..." cit. pág. 264; T. SALA -- FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 562 afirma que tales convenios "podrían considerarse atentatorios del principio de igualdad de -- trato, de no discriminación...". En contra de la supuesta discriminación F. VALDES DAL-RE "Crisis y -- continuidad..." cit. pág. 438-439; M. RODRIGUEZ-PIÑERO "No discriminación..." cit. pág. 389 y L. E. -- de la VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE "Instituciones..." cit. pág. 119.

121. Véase J. SERRANO CARVAJAL "Los convenios..." -- cit. pág. 20 y s.s. matiza la idea expuesta con --- afirmaciones basadas en las prácticas negociales de los primeros años de la transición política.

122. Decreto publicado en el B.O.E. de 18 de octubre de 1980, comentado por I. ALBIOL MONTESINOS "Los de rechos colectivos..." cit. pág. 188; no puede dejar de señalarse la peculiaridad del supuesto en cues tión dado el espíritu restrictivo que inspira el -- mencionado Decreto.
123. En este sentido, F. J. GONZALEZ DE LENA "Los -- convenios colectivos..." cit. pág. 25 y 27.
124. En este sentido, A. BAYLOS GRAU "Problemas..." cit. pág. 128 y 129.
125. "El convenio colectivo..." cit. pág. 233 y 268. Para T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Es tatuto..." cit. pág. 562 resultaría "dudosa la lega lidad" de una actuación semejante dadas las caracte rísticas legales de los órganos de representación -- unitaria. Para U.G.T. "El Estatuto..." cit. pág. -- 298 tampoco caben estos convenios. F. SOMOZA ALBAR- DONEDO "El Estatuto de los Trabajadores. Textos le gales y comentarios". Biblioteca de Trabajo. M.T. y S.S. 1982, pág. 394.
126. El artículo 63.3 del E.T. no se pronuncia sobre el ámbito de los convenios colectivos que podrían -- pactar, en su caso, los comités intercentros, a di- ferencia de lo dispuesto por el artículo 61.3 del -- proyecto que se refería de modo expreso a la nego ciación de convenios colectivos que afecten a toda la empresa.
127. "Derecho..." cit. pág. 470 al afirmar que dada su representación universal negocian para todos los trabajadores comprendidos dentro de la unidad selec cionada.



128. "La eficacia..." cit. pág. 24 al afirmar que si un comité pacta un convenio para los oficiales administrativos, por ejemplo, lo pacta para todos, porque el comité representa a todos los trabajadores.
129. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 485 al - afirmar con claridad que "la LET no exige que las - partes negociadoras apuren al máximo su legítima -- ción, es decir, que pretendan cubrir exhaustivamente todo su ámbito de autonomía", pues cabe lo que - denomina la "concentración interna". En el mismo -- sentido, M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 258; F. VALDES DAL-RE "El modelo español..." cit. - pág. 82 y L. E. de la VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE "Instituciones..." cit. pág. 119 y - 172.
130. E. RAYON SUAREZ "Los convenios..." cit. pág. 31 y s.s. lo ha puesto de relieve y ha clasificado los convenios en virtud de ciertas categorías de trabajadores del ámbito de aquéllos.
131. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 455.
132. J. SERRANO CARVAJAL "Los convenios..." cit. pág. 34.
133. En este sentido J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio colectivo..." cit. pág. 233.
134. Sentencia de 20-1-82 (Ar. 209).
135. Véase al respecto J. E. SERRANO MARTINEZ "El -- convenio colectivo..." cit. pág. 231 y s.s.; J. CUEVAS LOPEZ "Estructura y función..." cit. pág. 58-59.

136. Sobre los sindicatos de cuadros, véase J. A. SA  
GARDOY BENGOCHEA y D. LEON BLANCO "El poder --  
sindical..." cit. pág. 105 y J. CRESPIAN "Sindicalisis  
mo de cuadros y técnicos" en el volumen colectivo -  
Acción sindical y sindicalismo, cit. pág. 115 y s.s.
137. Sentencia de la Magistratura de Trabajo nº 2 de  
las de Madrid de 19 de diciembre de 1981 (autos 820/  
81), recogida en F. J. González de Lena "Los conve-  
nios colectivos..." cit. pág. 28. En contra de la -  
conclusión mantenida, aunque sin distinguir entre -  
convenios estatutarios y extraestatutarios, J. M. -  
SANCHEZ-TERAN "Los convenios colectivos..." cit. --  
pág. 9.
138. M. ALONSO OLEA "Derecho..." cit. pág. 470 man -  
tiene que cabe un convenio franja "si respecto de -  
los que la forman se demuestra que se ostenta la ma  
yoría de la representación", posibilidad que, en mi  
opinión, no tiene cabida dentro del E.T.
139. Sentencia de 25-10-82, que afirmaba que "no ---  
constando que los técnicos y administrativos tengan  
acreditada la constitución de la sección sindical -  
que les facultaría para intervenir en la negociación  
colectiva, sigue siendo el Comité el único legitimado  
para pactar con la demandada tanto el convenio -  
de empresa como el de ámbito inferior a la misma".  
Ha de hacerse notar que la sentencia citada no difere  
ncia entre convenios colectivos de eficacia gene-  
ral y limitada.
140. E. BORRAJO DACRUZ "El Estatuto de los Trabajadores  
res. Valoración..." cit. pág. 240-241.
141. Sentencia 37/1983, de 11 de mayo (fundamento juri  
dico nº 3).

142. E. BORRAJO DACRUZ "El baile de la O" publicado en el diario "Ya" de 5 de diciembre de 1980, pág. - 32; en el mismo sentido E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 44 y s.s.
143. M. ALONSO OLEA "El Estatuto..." cit. pág. 269.
144. F. VALDES DAL-RE "Crisis y continuidad..." cit. pág. 439; J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio colectivo..." cit. pág. 276. A. BAYLOS GRAU "Problemas..." cit. pág. 129.
145. Para T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 562 se trata de "una hipótesis de muy difícil práctica"; para E. RAYON SUAREZ "Los convenios colectivos..." cit. pág. 41 es "un evento extraordinario".
146. Tal oposición se ha expresado en documentos internos de las confederaciones de mayor implantación y ha sido objeto, además, de una favorable inclusión en ciertos acuerdos colectivos, como el AMI y el AI al aludirse a que ha de tenderse a que la unidad contractual mínima sea la empresa.
147. Para J. E. SERRANO MARTINEZ "El convenio colectivo..." cit. pág. 267 tales convenios son siempre extraestatutarios, sin que quepa posibilidad alguna, por teórica que fuera, de que tengan la calificación de estatutarios.
148. Sentencia del T.C.T. de 20-4-83, publicada el día 19 de julio de 1983 en la revista La Ley.
- Para la noción de sindicato con implantación en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, véase la nota 147 del primer capítulo del presente trabajo.

149. Su antecedente en el artículo 6 de la Ley de -- convenios colectivos según la modificación introducida por el artículo 27 del DLRT.
150. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 567. M. ALVAREZ ALCOLEA "La concurrencia de convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores" comunicación presentada al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga, 1980. I. A., pág. 12 se refiere a la solución drástica dada por el artículo 84 del E.T. Véase también J. MATIA PRIM y F. PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ "Concurrencia de convenios colectivos" en Quince lecciones sobre convenios colectivos, cit. pág. 323 y s.s.; A. MARTIN VALVERDE "Concurrencia y articulación de normas laborales" en RPS nº 119, pág. 5 y s.s. A. OJEDA AVILES "La concurrencia de convenios colectivos" en RPS nº 89, pág. 33. M. GARCIA FERNANDEZ "La concurrencia de normas laborales y el Real Decreto-Ley de 4-3-1977" en Revista de Derecho privado nº 9, pág. 589 y s.s. E. GONZALEZ POSADA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 126 y s.s.
151. "Los convenios colectivos..." cit. pág. 24.
152. M. ALVAREZ ALCOLEA "La concurrencia de convenios..." cit. pág. 13 y 14. T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 28. J.A. SAGARDOY BENGOCHEA "La eficacia..." cit. pág. 24. L. E. de la VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE "Instituciones..." cit. pág. 108.
153. T. SALA FRANCO "Los convenios colectivos..." -- cit. pág. 28. Véase al respecto M. E. CASAS BAAMONDE "Política legislativa y crisis económica en el Estatuto de los Trabajadores; sobre las nuevas formulaciones de los principios de aplicación de las normas laborales" en Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los Tra

bajadores. Jornadas de estudio de los profesores españoles de Derecho del Trabajo. IES, pág. 62 y s.s. sobre el alcance del principio de las normas más favorable; L. M. CAMPS RUIZ "Los conflictos entre normas laborales" en el mismo volumen, pág. 102 y s.s. Del mismo autor "Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español del Trabajo" Ministerio de Trabajo. 1976, pág. 299 y ss. L. E. de la VILLA, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-PERROTE "Instituciones..." cit. pág. 108.

154. "Los convenios colectivos..." cit. pág. 27. Sobre la obligación general de negociar, véase J. GARCIA BLASCO "El deber de la negociación en el Derecho comparado y en el Derecho español" comunicación presentada al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga, 1980. I.D. pág. 15 y s.s. Sobre su amplitud y ambigüedad M. ALONSO GARCIA "Los convenios colectivos..." cit. pág. 20.

155. Ciertamente, el tratamiento de la revocación no fue pacífico en el proceso de discusión parlamentaria, pues si bien contaba con el apoyo de los grupos entonces mayoritarios en la Cámara, el grupo parlamentario comunista pretendió suprimir la inviolabilidad de la revocación durante la negociación de un convenio colectivo; dicho grupo entendía que era, precisamente, en tales momentos cuando mayor necesidad había de hacer posible la revocación siempre que los trabajadores lo estimaran oportuno, ya que la relación entre representados y representantes cobra en el transcurso de la negociación una particular importancia, cuya fluidez y control inmediato ha de quedar garantizada por diversas vías siendo la de la revocación una de ellas. La enmienda nº 556 pretendía eliminar la referencia a la imposibilidad de tal medida durante la negociación del convenio; véase su texto en A. BRIONES FABREGA "Debate parlamentario..." cit. pág. 139.

Por su parte, la enmienda nº 471 del grupo centrista contenía una mención expresa a la inviabilidad legal de proceder a tal revocación durante el período indicado, enmienda que contaría con el apoyo del grupo socialista y que sería objeto de una transaccional en la Comisión de Trabajo que configuraría el texto definitivo.

El supuesto en cuestión contaba con el antecedente del artículo 13.2 del proyecto de ley de 1978 sobre órganos de representación de los trabajadores en la empresa en la redacción dada al mismo por la Comisión de Trabajo del Congreso.

Véase, con carácter general, J. CUEVAS LOPEZ -- "Estructura y función..." cit. pág. 220 y s.s.

156. M. RODRIGUEZ-PIÑERO en el prólogo a la obra de J. Cuevas López "Estructura y función..." cit. pág. 12.

157. Ibidem, pág. 13.

158. Véase al respecto, A. BRIONES FABREGA "Debate - parlamentario..." cit. pág. 142-143 en una referencia abreviada a los términos en que se produjo la polémica y a las incidencias de la misma.

159. En este sentido, J. RAMIREZ MARTINEZ en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 503.

160. En concreto, con lo establecido en el artículo 78.2 in fine del E.T., que alude al carácter informativo de las reuniones efectuadas durante la negociación del convenio al objeto de exceptuarlas de los plazos legales de celebración de aquéllas, como si no se pudiera decidir en ellas. En este sentido A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 220, en particular, en nota 58.

161. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 229 lo admite expresamente.
162. Ibidem, pág. 449.
163. Si se tratara de un convenio colectivo de ámbito supraempresarial, entiendo que no sería de aplicación lo dispuesto en el artículo 67.2 párrafo 2º del E.T., ya que la comisión negociadora del mismo no se vería afectada por una eventual revocación de los miembros de uno o varios órganos de representación unitaria de las empresas incluídas en el ámbito de aplicación del convenio en cuestión.
164. Hubiera sido más acertado, en mi opinión, referirse a que la revocación no procedería durante la negociación de un convenio, pues el término es más preciso y más fácilmente delimitable, y, además, el término tramitación tiene unas resonancias procedimentales y administrativas que no parecen tener un encaje pleno en materia de convenios colectivos, -- donde están acuñadas otras expresiones, como la de negociación e, incluso, la de deliberación.
165. Para R. MARTINEZ EMPERADOR "La intervención..." cit. pág. 25 y s.s. se suspende la publicación en el correspondiente Boletín Oficial si la autoridad laboral hace uso de la iniciativa prevista en el artículo 90.5 del E.T.; en el mismo sentido, A. OJEDA -- AVILES "Derecho..." cit. pág. 476 y, en principio, J. A. SAGARDOY BENGOCHEA como él mismo señala en el prólogo a la obra citada de R. Martínez Emperador y pese a que con anterioridad hubiera mantenido una posición contraria en "La eficacia..." cit. pág. 38. Con un criterio opuesto, esto es, en contra de la suspensión de la publicación T. SALA FRANCO en el volumen colectivo "El Estatuto..." cit. pág. 607.

166. M. SEQUEIRA DE FUENTES "El comité de huelga" en el volumen colectivo Jurisprudencia constitucional y relaciones de trabajo, cit. pág. 259 y s.s. ha -- analizado el tema con detalle.
167. Fundamento jurídico nº 16.
168. J. MATIA PRIM y otros "Huelga..." cit. pág. 112.
169. Fundamento jurídico nº 14 de la sentencia del - Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981.
170. J. MATIA PRIM y otros "Huelga..." cit. pág. 112.
171. A. OJEDA AVILES "Derecho..." cit. pág. 328, nota 32. M. SEQUEIRA DE FUENTES "El comité..." cit. - pág. 275.
172. J. MATIA PRIM y otros "Huelga..." cit. pág. 113.



## CONCLUSIONES

El propósito de mi trabajo ha sido el de analizar la problemática suscitada por la atribución de la capa cidad negocial a los representantes de los trabajado res en los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella, concluídos conforme a lo establecido por el E.T. Para ello, he estructurado en tres capítulos los diversos aspectos que, desde mi punto de vista, permiten comprender con rigor el tema objeto de mi investigación.

El primero de ellos se centra en el análisis de cuestiones generales que resultan indispensables a la hora de situar fielmente el marco jurídico en el que se desenvuelven los convenios colectivos regulados por el E.T. y, en particular, el tratamiento dado a su efi cacia personal, y a la capacidad negocial tanto en la C.E. como en la norma estatutaria; en él se aborda tam bién la compatibilidad entre la opción efectuada por esta última y las exigencias del contenido esencial de la libertad sindical.

El segundo capítulo se centra en un detenido análisis de la opción de fondo efectuada por el artículo 87.1 del E.T. relativo a la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de un ámbito inferior a ella, para lo cual se pondera el modelo normativo de representación colectiva en la empresa sobre el que se asienta la atribución de la referida capacidad, los -- precedentes normativos de esta última, el proceso de -- elaboración parlamentaria del mismo y los rasgos más -- salientes que caracterizan la opción estatutaria en es

ta materia; lugar destacado ocupa dentro de este capítulo la comparación con algunos de los ordenamientos jurídicos del Derecho europeo, que pone de relieve la extremada singularidad de la solución española.

El tercer y último capítulo aborda un análisis de de tallado de la problemática que plantea la atribución a cada uno de los sujetos colectivos de la capacidad para negociar los convenios colectivos de empresa o de ám bito inferior a ella, a los órganos de representación unitaria, por una parte, y a las representaciones sindicales, por otra; se concluye con una breve referen - cia a los ámbitos posibles de los convenios suscritos por tales sujetos colectivos y, en especial, a los sujetos capacitados para negociar los llamados convenios de franja, para terminar con una alusión a los límites a la revocabilidad de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de personal durante el pe - riodo de negociación del convenio.

Las conclusiones a las que he llegado en el pre - sente trabajo pueden sistematizarse del modo siguiente:

## I. CONCLUSIONES AL CAPITULO PRIMERO

1. La C.E. ha sido deliberadamente imprecisa en materia de atribución de la capacidad negocial en los convenios colectivos al reconocerla genéricamente en -

su artículo 37.1 a "los representantes de los trabajadores"; con ello evitó cualquier atisbo de monopolio de la misma en favor de determinados sujetos y, en -- concreto, corrigió el planteamiento inicial de su anteproyecto en el que se atribuía la capacidad negoc -- cial a los representantes "sindicales". La posición final del texto constitucional se inscribe, por una parte, dentro de una línea de mayor respeto a un ent -- tendimiento pleno de la autonomía colectiva, no puede suponer, por otra parte, un desconocimiento del protagonismo que los sindicatos han de desempeñar en la negociación colectiva, habida cuenta del alcance de los artículos 7 y 28.1 de la C.E. y, por último, diseña -- un amplio marco que se adecúa plenamente a la fluidez y variedad de los sujetos convencionales que, en la -- práctica negocial, participan o pueden aspirar a participar en la negociación colectiva.

La C.E. ha evitado, además, definirse en materia de eficacia personal de los convenios colectivos, pues to que la polémica expresión contenida en su artículo 37.1 relativa a la "fuerza vinculante de los conve -- nios" no se refiere ni implícita ni explícitamente a ella sino a otros aspectos del perfil jurídico de la negociación colectiva. De ahí que no se prejuzgue si los convenios han de tener una eficacia limitada a -- los empresarios y trabajadores representados en su celebración o, por el contrario, una eficacia general a

todos los comprendidos en determinada unidad contractual. Ello no obstante, no pueden obviarse, en principio, las exigencias que una comprensión estricta de la libertad sindical proyecta sobre el alcance subjetivo de los convenios colectivos; ahora bien, con el debido respeto a tales exigencias, el legislador tiene un amplio margen susceptible de muy diferentes concreciones normativas, pues podía reconocer una u otra modalidad convencional -o, en su caso, ambas- en función de las diversas variables de política legislativa que, en cada momento, se puedan traer a colación.

2. Dado el amplio espacio que el constituyente dejó al legislador para el desarrollo y garantía del derecho a la negociación colectiva, el E.T. optó por regular una variante bien precisa de convenios colectivos, en concreto, la constituida por aquéllos a los que se reconocía la eficacia general, sin que ello suponga que haya agotado el alcance del artículo 37.1 de la C.E. Tal opción tenía, en mi opinión, como fundamento tres razones principales: en primer lugar, el enorme peso de la tradición legislativa española en favor de los convenios colectivos de eficacia general que había impregnado de modo significativo la memoria de las relaciones colectivas en favor de la aplicación generalizada de las condiciones de trabajo pactadas en un convenio. En segundo lugar, el intento de promo

cionar a ciertos sujetos colectivos, puesto que la potestad de pactar convenios de aplicación general supone conferirles una clara posición de hegemonía respecto a otros sujetos al otorgarles un papel de privilegio en la ordenación de las condiciones laborales. En tercer lugar, se tuvieron en cuenta los resultados a los que hubiera podido conducir la regulación de los convenios colectivos de eficacia limitada en una si-tuación de baja tasa de afiliación sindical, que po-dría haber conllevado a una multiplicidad de convenios y, por tanto, a una atomización de las condiciones de trabajo o a una proliferación de las vías alternativas de extensión de la eficacia de los convenios, con el consiguiente intervencionismo que ello supondría.

*La doble  
visión*

*USA*

*Como el español*



*Modelo americano*

3. La peculiaridad de la fórmula adoptada por el E.T. no estriba tanto en la admisión de la eficacia - general de los convenios colectivos como en los términos en los que ha planteado su regulación. Un sucinto examen del Derecho comparado evidencia que lo normal en éste es el reconocimiento como principio general - de la eficacia limitada de los convenios y la admi -- sión, bajo determinadas condiciones y formalidades, - de la eficacia general de los mismos; ciertamente, no hay una coincidencia plena entre los diferentes orde namientos comparados, pero sin duda el mecanismo que predomina es el descrito, más allá de que, en unos ca

sos, se exija la recíproca afiliación de empresarios y trabajadores a los sujetos pactantes para que el -- convenio se les aplique y, en otros supuestos, baste la afiliación del empresario a uno de los sujetos que participó en la negociación del convenio para que - - aquél haya de aplicarlo a todos los trabajadores por él contratados.

El modelo español es de una especial factura, puesto que su perfil no tiene parangón en el Derecho comparado al regular tan sólo, hasta el momento, los -- convenios de eficacia general "ex ante" o "ab initio", lo que sitúa la mención estatutaria a la extensión - - -artículo 92.2- en una marginalidad manifiesta. Ciertamente, la opción del E.T. conecta con una tendencia de fondo relativa a la consecución de la generalización - de la eficacia personal de los convenios colectivos, - pero lo efectúa a través de un mecanismo bien distinto; en efecto, la modalidad estatutaria no se corres - ponde con las técnicas utilizadas en los ordenamientos comparados para superar los limitados márgenes de la - aplicación a los sujetos estrictamente representados - en la conclusión del convenio, como son la generalización fáctica del mismo a todos los trabajadores de una determinada unidad contractual, la aplicación a todos los trabajadores contratados por el empresario repre - sentado en el convenio, la extensión por via jurisprudencial, la adhesión o los procedimientos administrativi

vos de extensión. Unicamente, cabría hacer un paralelismo con lo dispuesto en el artículo 39 párrafo cuarto de la Constitución italiana, si bien la falta de desarrollo del mismo por la legislación ordinaria impide hallar mayores analogías entre la opción española y la italiana.

4. La eficacia general otorgada por el E.T. a -- los convenios colectivos va acompañada de la exigen -- cia de fuertes garantías, pues la quiebra de la es -- tricta correspondencia entre la libertad sindical y -- la eficacia personal de aquéllos -esto es, de los es -- quemas de la representación voluntaria- supone un ori -- ginal planteamiento, que pone especial énfasis en el concurso de una serie de requisitos de diferente índole que objetivan los presupuestos sobre los que se -- construyen los convenios regulados por el E.T. Se da paso a un intervencionismo normativo como contrapartida indispensable para el otorgamiento de eficacia -- erga omnes, imponiéndose de este modo un pronuncia -- miento inequívoco en la norma de referencia sobre determinados aspectos, cuya regulación se sustrae al -- área de la autonomía colectiva; así, se establecen garantías en orden a los sujetos negociadores y a su conformación de voluntades, pero también garantías materiales o de contenido y garantías formales, y se in -- troduce la importante norma cautelar prevista en el -- artículo 90.5 del E.T.



5. De entre todas las garantías mencionadas, cabe destacar las que hacen referencia a la selección de los sujetos colectivos capacitados para negociar, pues parto de que se está ante uno de los aspectos de mayor relieve en la regulación legal de la negociación colectiva; las rígidas y excluyentes reglas de delimitación de los sujetos capacitados para negociar conforme al E.T. suponen el establecimiento de una serie de requisitos de Derecho necesario que preceden a una selección cualitativa de los mismos y dan lugar a que el binomio representación cualificada y eficacia general aparezca íntimamente unido en el diseño estatutario, pues sin el cumplimiento de la primera no puede alcanzarse el alcance subjetivo mencionado en segundo lugar.

La proliferación de sujetos negociales a lo largo de la transición política contribuía a que el legislador tuviera especial interés en definirse acerca de los sujetos capacitados para negociar los convenios colectivos de eficacia general al objeto de reducir cualquier veleidad espontaneísta en la materia que pudiera distorsionar la pretensión estatutaria. De ahí que se eligiera a sujetos de incuestionable significación institucional, como son los órganos de representación unitaria y los de naturaleza sindical y que exija taxativamente la superación de ciertos porcentajes en la configuración de las partes del convenio y

en la propia conformación de voluntades necesarias para la aprobación del mismo.

De este modo, los sujetos con capacidad negocial -y he preferido este término frente al de legitimación para negociar utilizado por el artículo 87 del E.T., pues, en definitiva, se está ante una específica manifestación de su capacidad de obrar- han de cumplir los diferentes y acumulativos requisitos establecidos por la norma. Los comités de empresa y los delegados de personal han de actuar conforme a sus reglas, esto es, de modo colegiado y mancomunado, respectivamente; los sujetos de naturaleza sindical son objeto de una regulación más compleja, dado que individualmente ostentan una representación limitada y, en principio, parcial.

En los convenios colectivos de empresa, se exige una representatividad de conjunto a las representaciones sindicales que aspiren a pactar un convenio colectivo de eficacia general, sin que exista un pronunciamiento legal acerca de la representatividad singular que cada una de ellas ha de ostentar. En los convenios colectivos supraempresariales se establece un doble y acumulativo requisito de representatividad: - el primero dirigido a delimitar individualizadamente a los sindicatos, federaciones y confederaciones, como es la exigencia de que superen el diez por ciento

-y, en su caso, el quince en una clara concesión a la estructura autonómica del Estado- de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal del ámbito geográfico o funcional del convenio; el segundo, tendente a exigir una representatividad de conjunto a los sujetos sindicales que cumplan el requisito anterior, como es la necesidad de que superen la mayoría absoluta de los citados miembros a fin de que puedan constituirse válidamente como parte de un convenio colectivo.



6. También ha de concurrir una representación -- cualificada por parte de los empresarios, pues en los convenios colectivos supraempresariales, las asocia-ciones que los representen han de superar el doble y acumulativo requisito de la representatividad individualizada -más del diez por ciento de los empresarios afectados por el convenio o, en su caso, el quince -- por ciento- y de la de conjunto -la mayoría de tales empresarios-.

En el supuesto de que se cumplan los anteriores requisitos, la comisión negociadora quedará válidamente constituida, debiendo observarse a lo largo de todo el proceso negociador los porcentajes de representatividad exigidos. Ahora bien, el E.T. ha ido más lejos aún y ha establecido que es preciso que, en todos

los casos, concurra el voto favorable del sesenta por ciento de cada una de las dos representaciones presentes en la comisión negociadora del convenio.

Como se verá, el E.T. diseña un sistema en el -- que se detecta una enorme preocupación por asegurar -- la suficiencia representativa de los sujetos pactan -- tes de un convenio colectivo. Todos los requisitos -- tienen igual valor y han de concurrir necesariamente para que el convenio tenga eficacia general, constituyendo una fórmula cerrada que no admite soluciones -- mixtas, pues bastaría que no se cumpliera uno de los requisitos exigidos para que el convenio, al que eventualmente se llegue, tenga la consideración de extra-estatutario y, en consecuencia, disfrute de una eficacía general limitada.

7. Ciertamente, se está ante una regulación extremadamente rígida de la capacidad negocial y de la conformación de voluntades, pero tal constatación ha de tener en cuenta que no se trata de un intervencionismo gratuito, sino de una condición sine qua non para el otorgamiento a los sindicatos de funciones parale-gislativas. La valoración del intervencionismo legal en materia de garantías subjetivas puede hacerse desde una perspectiva circunscrita tan sólo a dicha materia o, por el contrario, atenta a un planteamiento --

más amplio y comprensivo del talante con que el legislador ha abordado la regulación de los diferentes aspectos de la negociación colectiva. Si se adopta el - primer criterio, que duda cabe que la relación entre el intervencionismo y el respeto a la autonomía colectiva se inclina decididamente hacia el primer polo; - ahora bien, si se sigue el segundo de los puntos de - vista señalados, puede concluirse que el margen dejado a la autonomía colectiva es amplio, desde el momento en que el fuerte intervencionismo operado en la materia que nos ocupa contrasta con el criterio seguido en la regulación de los ámbitos contractuales, en la duración de los convenios, en el contenido de los mismos, y con la inexistencia de un mecanismo de homologación, encubierta o real, de los convenios colectivos.

La rigidez en materia de delimitación de los requisitos subjetivos y en la conformación de voluntades puede suponer un fuerte condicionante de la conclusión de convenios colectivos de eficacia general - -máxime en una época de fuerte desunión sindical-, lo que se traduciría en una proliferación de convenios - de eficacia limitada, cuya admisibilidad jurídica no ofrece, en mi opinión, lugar a dudas; la falta de regulación legal de estos convenios no es óbice para -- que puedan celebrarse conforme a las reglas propias - del Derecho común, teniendo su cobertura en el artículo

lo 37.1 de la C.E. y suponiendo una válvula de escape a la rigidez de la regulación estatutaria.

8. La negociación por los órganos de representación unitaria de convenios de eficacia general no --- plantea mayor problema en orden a la eventual conculcación de la libertad sindical, puesto que aquéllos --- son elegidos, en términos generales, por el conjunto de los trabajadores de una unidad funcional precisa. Ahora bien, la negociación de tales convenios por sujetos de naturaleza sindical suscita una serie de --- cuestiones en relación a la referida libertad, pues --- ha de acudirse a ciertas construcciones teóricas que justifiquen la ruptura de los estrictos esquemas de --- la representación voluntaria; en efecto, no se explica, en principio, cómo unos sujetos colectivos basa --- dos sobre la libre afiliación pueden afectar con su --- actuación a terceros que ningún vínculo jurídico guar --- dan con ellos. Para superar tal obstáculo ha de acu --- dirse a la noción de la representatividad de los sindicatos, cuya aparición ha marchado al hilo de la evo --- lución de la primitiva concepción privatista -represen --- tación de voluntades- hacia una representación de los intereses generales de los trabajadores, rompiendo, --- así, los conceptos propios del Derecho civil en esta materia.

Pese a la falta, por el momento, de regulación global de la noción de la representatividad sindical en la legislación española, se encuentra en la C.E. -cobertura suficiente para poner en entredicho una visión restrictiva de la representación de los sindicatos, dado el alcance de su artículo 7, como el Tribunal Constitucional ha puesto de relieve; tal laguna legislativa no ha constituido un impedimento para que haya habido una importante aceptación normativa de la noción de referencia, que tiene una importante plasmación -si bien no la única- en materia de negociación colectiva y en la participación institucional.

9. La adecuación de la representatividad sindical y de los convenios colectivos de eficiencia general a las exigencias de la libertad sindical ha sido objeto de una fuerte controversia doctrinal y debe enjuiciarse, desde mi punto de vista, bajo una doble --perspectiva. En primer lugar, desde de la óptica de la compatibilidad entre tales nociones y la referida libertad consideradas en sí mismas y en abstracto y la segunda, desde la óptica de si el rango del E.T. -ley ordinaria- es suficiente para albergar la regulación de las materias arriba indicadas, dada la ubicación y el alcance del artículo 28.1 de la C.E.

Desde la primera perspectiva cabe decir que, si bien la libertad sindical resulta afectada por la no-

ción de la representatividad sindical, no la vulnera, siempre que responda a más premisas de política legislativa que encuentren acomodo en la existencia de elementos objetivos, como la OIT ha puesto de relieve reiteradamente. De ahí que, si se respeta tal premisa, - no se incurra en discriminación de unos sindicatos -- frente a otros, pues el trato desigual está basado en situaciones sustancialmente diferentes; la noción de representatividad, aceptada en muchos países con plu-ralismo sindical, puede suponer, incluso, una garantía para la propia libertad sindical y un mecanismo - de selección promocional que los poderes públicos utilizan para seleccionar y para otorgar el ejercicio de determinadas atribuciones a aquellos sindicatos que - cuentan con una base más amplia y que representan más fielmente, en un momento dado, los intereses de los - trabajadores.

La aceptación por el E.T. de la referida noción no supone, por tanto, la introducción de un criterio inconciliable con la libertad sindical, puesto que se ha seguido un mecanismo de determinación de la representatividad inequívocamente objetivo, como es la co-ta de presencia en los órganos de representación uni-taria. Así lo ha entendido el Tribunal Constitucional al afirmar que la opción efectuada por el artículo 87 del E.T. no viola directa ni indirectamente la mencionada libertad y al aceptar también la proyección de -



la representatividad en otras esferas de las relaciones colectivas, sin que ello suponga que se haya planteado frontalmente la problemática que tal noción suscita.

La compatibilidad teórica de la eficacia general de los convenios colectivos con la libertad sindical no ofrece, pues, lugar a dudas siempre que se adopten fórmulas que condicionen la primera a la observancia de ciertos requisitos que la propia ley establece; -- desde este punto de vista, entiendo que el cúmulo de garantías fijadas por el E.T. para la obtención de la eficacia erga omnes es suficiente, dada su extremada rigidez, lo que evita que sujetos colectivos con escasa representatividad puedan pactar convenios colectivos que se apliquen a terceros no representados estrictamente en su negociación.

10. La exigencia constitucional de que el contenido esencial de la libertad sindical se regule en -- una ley orgánica y no en una ordinaria introduce una variable de importantes consecuencias que condiciona la constitucionalidad de la regulación estatutaria en la materia que nos ocupa. En efecto, el desarrollo legal de la negociación colectiva puede efectuarse por medio de una ley ordinaria al ser un mero derecho cívico, pero ha de plantearse hasta qué punto la admi -

sión de una capacidad convencional supeditada a la representatividad de los sujetos pactantes y la imposición de la eficacia general de los convenios requiere una ley orgánica por afectar al núcleo de la referida libertad sindical. En mi opinión, hubiera sido necesario que ambas materias hubiesen sido reguladas por la última modalidad de ley señalada, puesto que, por una parte, se priva a los sindicatos que no sean considerados más representativos del ejercicio de importantes atribuciones al consagrarse un monopolio en favor de algunos de ellos; entiendo que si hay una posición generalizada favorable a la regulación por ley orgánica de las secciones sindicales de empresa, con mayor razón debe de ser admitida por una ley del mismo carácter la noción de la representatividad sindical, ya que, en ambos supuestos, hay una afectación de la libertad sindical.

Por otra parte, dado que terceros no pertenecientes a los sujetos colectivos pactantes del convenio resultan vinculados por él, hubiera sido preferible - que la admisión de los convenios colectivos de eficacia general se hubiera efectuado también en una ley orgánica, como una de las atribuciones reservadas en exclusividad a los sindicatos representativos; un --- planteamiento sistemático de la noción de representatividad y de las competencias atribuídas a los sindicatos merecedores de tal calidad y el pleno respeto a

la libertad sindical negativa hubieran exigido la inclusión en una ley orgánica de la mención a los convenios erga omnes a fin de no disociar la regulación de los sujetos capacitados y de sus atribuciones y como garantía suplementaria de la afectación a terceros no afiliados a los sujetos pactantes de los convenios.

El Tribunal Constitucional no ha abordado en todas sus vertientes la problemática suscitada por la representatividad sindical y por la negociación de -- convenios de eficacia general, al aceptar ambas categorías sin calibrar la insuficiencia normativa del -- E.T. para regularlos. Entiendo que dicha norma ha sacrificado las exigencias formales a las prioridades materiales sin reparar demasiado en la incidencia que ello podría suponer sobre el contenido esencial de la libertad sindical. El proyecto de ley orgánica sobre esta materia, actualmente en trámite de discusión parlamentaria, pretende paliar la referida insuficiencia y regular en una norma con el rango adecuado -y de modo global- la noción de representatividad sindical, - así como las atribuciones otorgadas a los sindicatos más representativos y, entre ellas, la negociación de convenios colectivos estatutarios.

## II. CONCLUSIONES AL CAPITULO SEGUNDO.

11. Un análisis de la capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o ámbito inferior a ella necesita caracterizar, previamente, el modelo de representación colectiva adoptada en tales ámbitos -- por el modelo español de relaciones laborales. Y al respecto cabe decir que éste se inscribe dentro de -- los sistemas que aceptan un dualismo representativo -- en las empresas (órganos de representación unitaria --sujetos sindicales--), aunque hasta el momento --y haciendo abstracción de las modificaciones que, en este punto, puede introducir en su día el proyecto de ley orgánica de libertad sindical--, la legislación española tan sólo ha reconocido el primero de los sujetos colectivos mencionados. Así, desde el restablecimiento de la libertad sindical se ha primado reiteradamente la constitución de los comités de empresa y de los delegados de personal: baste señalar la importancia -- del Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, sobre elección de los representantes de los trabajadores en el seno de las empresas y el fracaso de los proyectos de ley anteriores a la C.E. y reguladores del doble ca -- nal de representación. La Constitución no impone una opción precisa en la materia que nos ocupa, pues se -- limita a establecer una amplia y diferenciada cobertu -- ra a partir de la cual la admisión de unos y otros su -- jetos colectivos puede efectuarse, si bien su respec-

tivo respaldo constitucional es dispar: el artículo - 129.2 en el caso de los órganos de representación unitaria y el 7 y 28.1 en el de las representaciones sindicales en las empresas; de ello se derivarán impor - tantes consecuencias, siendo la más importante la de la diferente modalidad normativa exigida para su eventual desarrollo.

12. El título III del E.T. supone una confirma - ción de la proclividad a regular los órganos de repre - sentación unitaria, si bien se encuentran en el con - junto del articulado indicios de una representación - dual, esto es, de la aceptación, implícita en unos ca - sos y explícita en otros, de un cierto protagonismo - de los sindicatos en la empresa: en primer lugar, la expresa mención del artículo 61 del E.T. a la posible existencia "de otras formas de participación", cuya - novedad en relación al proyecto evidenciaba el propó - sito legal de no efectuar una regulación excluyente - en materia de representación en la empresa, lo que, - por otra parte, y más allá de la carga simbólica que alcanza la discusión, no hubiese sido posible dada la co - bertura constitucional de los sindicatos. En segundo lugar, la reiterada utilización de las genéricas alu - siones a los representantes legales de los trabajado - res que, por el momento, son los comités de empresa y los delegados de personal y que bien pudieran ser en

el futuro las representaciones sindicales cuando ad -  
quieran un status legal. En tercer lugar, la explícita  
aceptación de que los sindicatos pueden presentar  
candidatos a las elecciones a los órganos antes cita-  
dos. Y, por último y como indicio más importante, la  
solución dual dada a la atribución de la capacidad ne-  
gocial en la empresa.

La ausencia de la admisión legal de las represen-  
taciones sindicales en las empresas ha sido paliada -  
por su tímida y desigual aceptación en la negociación  
colectiva, a la espera de un diseño legal acabado de  
la dualidad representativa en las empresas.

13. La transición política adoleció de un marco  
jurídico que estableciera unas pautas claras en mate-  
ria de negociación colectiva y, en particular, en ma-  
teria de capacidad convencional, si bien ello no supu-  
so un obstáculo para que, en consonancia con lo suce-  
dido en la representación colectiva, se produjera una  
preferencia por su atribución a los órganos de repre-  
sentación unitaria, más allá de ciertas referencias -  
genéricas a la eventual acción de los sindicatos. El  
RDLRT contenía un precepto -la Disposición Adicional  
Tercera- que flexibilizaba, sin referirse específica-  
mente a los convenios de empresa, el ejercicio de la  
capacidad negocial y daba pie a que las comisiones ne-

gociadoras fueran más representativas de los sujetos afectados por el convenio resultante.

El Decreto 3149/1977, de 6 de diciembre, más allá de su declarada provisionalidad, atribuía la capacidad negocial a los comités de empresa y a los delegados de personal, sin que la alusión a "las acciones que en este campo puedan ejercer los Sindicatos de Trabajadores" haya de entenderse como el reconocimiento de un criterio dual en esta materia.

Una muestra de la falta de una posición clara y uniforme lo constituye el criterio mantenido por la Dirección General de Trabajo a principios de 1979, en el que se parte de la admisión de la capacidad negocial en favor de los órganos de representación unitaria, pero ello no es óbice para que se acepte, en ciertos supuestos, la presencia de los sindicatos en la negociación colectiva.

Los intentos de dotar de un marco jurídico preciso y con vocación de permanencia resultarían infructuosos al fracasar en su trámite parlamentario los proyectos de ley que pretendieron clarificar, en los años inmediatamente anteriores a la promulgación de la C.E., la acción colectiva de los trabajadores en las empresas y, en concreto, la atribución de la capacidad negocial en los convenios dentro de dichos ámbitos.

14. La regulación de la capacidad negocial de -- los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior se efectuaría, por el artículo 87.1 del E.T., cu ya elaboración constituyó uno de los aspectos más polémicos del conjunto del nuevo texto legal. Como te -- lón de fondo se encontraban las concepciones abiertamente enfrentadas de los dos sindicatos de mayor re -- presentatividad; ambos admitían el dualismo de representaciones en la empresa, pero mantenían criterios -- opuestos a la hora de trazar la línea divisoria de las competencias entre los órganos de representación unitaria y los sujetos sindicales y, en concreto, al -- otorgar la capacidad negocial: mientras que para C.C. O.O. los primeros deberían ser los titulares de la -- misma en exclusividad, para U.G.T. debería efectuarse un reconocimiento en favor de ambos sujetos colecti -- vos.

Tales posiciones fueron asumidas en el debate -- parlamentario, respectivamente, por los grupos comu -- nista y socialista, reproduciéndose así fielmente en el Parlamento el antagonismo de concepciones existentes en el ámbito sindical. Los argumentos del primero de los mencionados grupos giraron en torno al hecho -- de que los comités de empresa y los delegados de personal, órganos elegidos por el conjunto de los trabajadores de una empresa o centro de trabajo dados, ostentan, en tales ámbitos, una representación más glo-



bal que la de los sindicatos; la débil implantación - de éstos en los lugares de trabajo, su condición de - órganos no concebidos dentro de los esquemas clásicos de la colaboración con los empresarios, la amplia - - aceptación en la realidad colectiva de la negociación por los mencionados órganos, la indudable presencia - de los sindicatos en ellos y el mayor margen para la consecución de una unidad de acción sindical completarían el conjunto de las argumentaciones mantenidas.

El grupo parlamentario socialista abogó por el - reconocimiento de la capacidad negocial de los suje-tos de naturaleza sindical, junto a los órganos de representación unitaria, y basó su posición en los argumentos siguientes: por una parte, la globalidad de la representación de los sindicatos dado que su implantación no se reduce a las empresas sino que las trans-ciende con lo que se evitan eventuales veleidades corporativistas; por otra, las exigencias constitucionales y la necesidad de acabar con una situación que -- hunde sus raíces en un sistema de relaciones labora-les desconocedor de la libertad sindical en la perspectiva de situarse en una línea afín a la de los ordenamientos comparados más próximos; y, por último, - las mayores garantías que implica la negociación di-recta por sujetos sindicales, más allá de planteamientos ficticios acerca de la unidad de acción entre - - aquéllos si quienes negocian son los comités de empresa y los delegados de personal.

15. Los rasgos más salientes de la opción finalmente adoptada por el artículo 87.1 del E.T. son los siguientes: en primer lugar, el dualismo en la atribución de la capacidad negocial, esto es, su reconocimiento en favor de los órganos de representación unitaria y de las representaciones sindicales, rectificando la fórmula contenida inicialmente en el proyecto de ley. El aparente eclecticismo de la opción no supuso la adopción de un criterio transaccional entre las dos concepciones enfrentadas entre sí, puesto que se satisfizo plenamente la postulada por el grupo socialista. El ascendiente del Acuerdo Básico Interconfederal suscrito en julio de 1979 sobre el título III del E.T. y, en concreto, sobre su artículo 87.1 fué decisivo y está en la base del cambio de rumbo producido en relación al sentido del proyecto de ley; se trata de un claro ejemplo de un precepto prenegociado por ciertos sujetos colectivos -si bien, en este caso, no por todos los de mayor representatividad- que, con posterioridad y con algunos retoques accidentales, se vería recogido en una norma legal. Se quebraba de este modo el monopolio legal del que, hasta aquél momento, habían disfrutado los órganos de representación unitaria; la solución estatutaria realiza un reajuste de la distribución de competencias entre los órganos unitarios y los sindicales y supone un primer y nada desdeñable logro dentro de un planteamiento de fondo consistente en conseguir como objeti-

vo a largo plazo la titularidad y el ejercicio por -- las representaciones sindicales de las más importantes atribuciones en el ámbito de las empresas.

En segundo lugar, se ha seguido un criterio alternativo o excluyente, desde el momento en que no cabe la negociación conjunta por los dos sujetos legalmente capacitados para convenir; no es posible que ambos cumplan simultáneamente los requisitos exigidos por el E.T., al tener que actuar los órganos de representación unitaria colegiadamente y al ser preciso que las representaciones sindicales reúnan al menos la mayoría del comité, lo que, en la práctica, es inconciliable entre sí.

Por último, la aparente igualdad en la atribución de la capacidad negocial en favor de ambos sujetos colectivos se traduce, por el momento, en una desigualdad material, dada la falta de una regulación legal de fondo de las representaciones sindicales de empresa.

16. La opción por uno u otro sujeto queda así diferida a lo que resulte, en cada caso, de la práctica colectiva, que habrá de inclinar la balanza en un sentido u otro. En mi opinión, deberían ser los órganos de representación unitaria los que ejercitaran la re-

ferida capacidad habida cuenta del amplio arraigo con que ello cuenta en nuestra realidad colectiva; la - - fuerte sindicalización de tales órganos garantiza la presencia de los planteamientos de los sindicatos en ellos y evita que se constituyan en órganos antisindicales o corporativistas y se conformen como un movimiento paralelo en el seno de las empresas. La existencia de un marco común de referencia con una función potencialmente unitaria -sin desconocer, por --- ello, que la unidad de acción sindical depende del -- concurso de factores de mayor alcance- y la posible - presencia de las minorías en la negociación del convenio completarían la posición mantenida.

17. Hay nuevos elementos surgidos o acentuados - con posterioridad a la aprobación del E.T. que han incidido o pueden hacerlo en el futuro en la cuestión - que nos ocupa. Por una parte, la creciente centralización de la negociación colectiva -consecuencia directa de la crisis económica- y el propio robustecimiento de las confederaciones y federaciones sindicales - han producido una pérdida de intensidad de la polémica, si bien la controversia acerca del protagonismo representativo en la empresa sigue abierta y se manifiesta a través de otras vías, en ocasiones, extremadamente sutiles.

Por otra parte, el decidido criterio promocional dispensado por el Tribunal Constitucional a los sujetos de naturaleza sindical y la expresa declaración -- de que los comités de empresa no entran dentro del -- contenido esencial de la libertad sindical se traduce en la posibilidad de que la negociación colectiva llevada a cabo por las representaciones sindicales en la empresa pueda ser objeto de un recurso de amparo constitucional; las consecuencias de la preeeminencia de los sindicatos sobre los órganos de representación -- unitaria pueden condicionar la opción efectuada en la práctica colectiva en un sentido favorable al ejercicio de la capacidad negocial por sujetos colectivos de índole sindical. La proyectada legislación promocional del sindicato y el implícito propósito de debilitamiento de los órganos de representación unitaria, latente en el proyecto de modificación del título II del E.T., puede también incidir en el ejercicio de la capacidad negocial por unos u otros sujetos legalmente capacitados para negociar.

Por último, la falta de planteamientos unitarios entre las dos confederaciones sindicales en el momento actual de las relaciones colectivas puede dificultar sobremanera el funcionamiento de los comités de -- empresa y dar paso a la preferencia por una actuación individualizada de los diferentes sindicatos presentes en la empresa.

18. La valoración de la fórmula del artículo - - 87.1 del E.T. a la luz del Derecho comparado ilustra acerca de su extraordinaria singularidad, puesto que no se encuentra parangón entre la solución estatutaria y el criterio adoptado en este punto por los ordenamientos comparados. En éstos, y más allá de las peculiaridades de cada uno de ellos, hay un importante rasgo en común, como es el hecho de que la capacidad para negociar los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior a ella sea atribuída a sujetos de naturaleza sindical, independientemente de que unas veces se produzca en favor de representaciones sindicales constituídas específicamente en la empresa y -- otras, de modo genérico, en favor de las organizaciones sindicales.

En los países en los que se admite un dualismo - de órganos de representación de los trabajadores en las empresas se produce un reparto de funciones en -- virtud del cual los comités de empresa y los delegados de personal, en su caso, tienen reconocidas competencias de carácter participativo y los sujetos sindicales cometidos entre los que se incluyen la negociación y el conflicto. Ahora bien, tal esquema no tiene la misma concreción en los diversos ordenamientos jurídicos, ya que, mientras que en algunos casos se priva de toda competencia negocial a los órganos de representación unitaria, en otros se les reconocen limitados márgenes negociales.

19. Un detenido análisis de los modelos comparados más próximos confirma la originalidad y novedad de la fórmula adoptada por el artículo 87.1 del E.T.: en éste se contempla una paridad absoluta entre los convenios colectivos suscritos por los distintos sujetos capacitados para negociar sin existir diferencia alguna en su naturaleza, contenido y en los procedimientos y medios de presión eventualmente utilizables en el curso de la negociación colectiva.

No puede equipararse la solución estatutaria a la existente en el Derecho alemán ni en el austriaco, pues en estos se distingue entre pactos de empresa o de centro suscritos por los consejos de empresa y los convenios colectivos propiamente dichos concluidos -- por los sindicatos. Los primeros, además de tener una naturaleza jurídica propia y diferente a la de los segundos, conocen una importante limitación en su contenido y en los procedimientos utilizables en el supuesto de desacuerdos surgidos en torno a su negociación.

La opción estatutaria tampoco concuerda con el modelo diseñado por el Derecho francés en materia de capacidad negocial, pues en éste se consagra taxativamente el monopolio de las organizaciones sindicales representativas en la empresa y es un claro exponente de la resistencia a otorgar a los comités de empresa

y a los delegados de personal funciones contractuales. La única y marginal excepción está constituida por el reconocimiento, no efectuado en términos excluyentes, de la posibilidad de que, en el seno de los comités --  
-órganos de composición unitaria-, se concluyan acuerdos sobre participación en los beneficios de la empresa y contratos de interesamiento.

La inédita fórmula española no es equiparable a la singular solución italiana, caracterizada por la - falta de desarrollo de un marco legal de referencia - sobre la materia. El sentido de los diversos acuerdos colectivos interconfederales reguladores de las comisiones internas y del pacto intersindical habido en la década de los setenta se mueve dentro de unos parámetros bien distintos de los que conforman la legislación española: primero se sustrajo a la competencia - de las citadas comisiones la capacidad negocial y, -- posteriormente, se la atribuyó a los consejos de fá--brica, que tienen unas connotaciones sindicales dife-rentes a los de los comités de empresa regulados en - nuestro ordenamiento.

El modelo consagrado en la legislación y en la - práctica británica tampoco es parangonable con el español, pues se construye sobre la base de un único canal de representación sindical y sobre una realidad - definida por una elevada dosis de informalidad y de -



fluidez, en la que se produce la existencia de pecu -  
lires sujetos multisindicales que, en la práctica, ne  
gocian los convenios colectivos.

20. El análisis de la reserva formal de la capa -  
cidad negocial a sujetos de naturaleza sindical en --  
los ordenamientos comparados y los escasos márgenes -  
dados en esta materia a los órganos de representación  
unitaria debe completarse con una mención a la prácti -  
ca consistente en la negociación informal protagoniza -  
da por estos últimos. La denodada resistencia empresa -  
rial a la presencia directa de los sindicatos en las  
empresas en los años cincuenta se tradujo, en algunos  
países, en la aparición de una atípica actividad con -  
tractual llevada a cabo por los referidos órganos que  
cubría así, de algún modo, el reducido alcance de la  
negociación en tales ámbitos.

La rígida y formal delimitación entre funciones  
participativas y reivindicativas ha perdido nitidez -  
al introducir la práctica colectiva unas pautas colec -  
tivas que la hacen mucho más compleja. El progresivo  
aumento de las tradicionales competencias de los órga -  
nos de representación unitaria operado a lo largo de  
los últimos años, la atribución de nuevos cometidos -  
cualitativamente diferentes a los anteriores -exigen -  
cia de consentimiento previo, de acuerdo o concesión

del derecho de veto- han contribuido a propiciar el - desarrollo de una actividad comercial por parte de los aludidos órganos, más allá de los criterios establecidos legalmente. Los sindicatos han consentido y, en - ocasiones propiciado estas pautas por lo que ellas no se han realizado al margen de aquéllos y en detrimento de la negociación colectiva típica sino dentro de la pretensión de incrementar los márgenes contractuales en las empresas.

La fórmula adoptada por el artículo 87.1 del E.T. no obedece a un intento de consagrar legalmente lo -- que se da en la práctica colectiva de ciertos países, sino a las propias peculiaridades y exigencias del modelo español. En nuestro ordenamiento, la separación entre funciones de participación y de reivindicación quiebra como consecuencia del esquema legal y, en concreto, de la plena atribución a los comités de empresa y a los delegados de personal de capacidad para -- convenir y para declarar medidas de conflicto colectivo y, entre ellas, la huelga.

### III. CONCLUSIONES AL CAPITULO TERCERO

21. La escueta mención contenida en el artículo 87.1 del E.T. a la capacidad comercial de los comités de empresa se ve necesitada de una remisión a las re-

glas sobre su actuación contenidas en su título II. - De ahí que su actuación haya de ser colegiada, esto - es, que hayan de actuar por decisión mayoritaria de - sus miembros, pues la atribución de la referida capacidad se hace al órgano como tal y no a una parte del mismo, por lo que basta la mayoría simple para que su actuación negocial sea válida.

La posible diferencia entre el número de miem --  
bros de los comités -entre cinco y setenta y cinco- y  
el número máximo de componentes de la comisión nego -  
ciadora -doce- puede plantear problemas de adecuación  
si aquéllos superan los trece miembros, pues, en este  
supuesto, será preciso que se elijan determinados - -  
miembros para formar parte de la mencionada comisión.  
La ausencia de definición legal acerca del criterio -  
de elección de los miembros del comité presentes en -  
la comisión negociadora da pie a que pueda optarse --  
por un reparto proporcional o mayoritario, siendo cri -  
ticables las consecuencias a que podría llevar la - -  
aplicación del segundo de ellos. El convenio conclui -  
do en el seno de la citada comisión vinculará jurídi -  
camente a los trabajadores en ella representados y el  
propio comité de empresa, independientemente de que -  
se hubiera producido una disociación entre las posi -  
ciones del conjunto del comité de empresa y de los --  
miembros de él presentes en la comisión negociadora -  
del convenio.

22. La capacidad negocial de los delegados de -- personal requiere también de una remisión a los principios contenidos en el título II del E.T., dada la -- precariedad con que son aludidos en su título III. Su actuación debe ser mancomunada, lo que asimismo se -- traduce en el respeto a las reglas de la mayoría, -- pues no se está en presencia de una utilización civilista de la mencionada expresión. El hecho de que se haya otorgado la referida capacidad a los delegados -- de personal supone que se deja abierta la posibilidad de que las empresas o centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores fijos tengan un convenio colectivo de eficacia general, sin que en este punto se haya establecido un criterio de atribución de competencias diferente al adoptado con los comités de empresa.

23. La capacidad negocial de los comités inter - centros está fuertemente condicionada por la restrictiva regulación contenida en el artículo 63.3 del -- E.T. que obedece al deseo de que no ocupen un espacio presuntamente reservado a los sindicatos. De ahí que tal capacidad esté supeditada a dos premisas: que el comité intercentros se admita de modo expreso en -- un convenio colectivo y que, además, se le otorguen, específicamente, funciones negociales.

Los comités intercentros se constituyen teniendo como referencia única a los comités de centro de tra-

bajo y no a los delegados de personal, lo cual ha de ser criticable por la disfuncionalidad que, en cier -  
tos casos, puede conllevar al vincular el convenio, -  
en su caso resultante, a todos los trabajadores de --  
los distintos centros de trabajo de una empresa, ya -  
tengan constituidos comités de centros, ya delegados  
de personal.

24. La regulación de la capacidad negociadora de --  
las representaciones sindicales es harto desafortuna-  
da, lo que se explica por la fuerte polémica que su -  
aceptación suscitó; la falta de un marco legal regulador  
de la acción de los sindicatos en las empresas --  
contribuye también a que se planteen diversos proble-  
mas interpretativos. Ello obliga a sistematizar los -  
requisitos acumulativamente exigidos a las representacio-  
nes sindicales que pretendan pactar convenios co -  
lectivos de eficacia general.

Así, ha de producirse la admisión por las organizaciones  
sindicales legalmente constituidas de las representaciones  
sindicales como sus órganos en las em-  
presas; tales representaciones han de articularse, --  
precisamente, en las empresas o en los centros de trabajo  
y no en un ámbito exterior a ellas, pues, siguiendo  
un criterio de simetría, se dota de capacidad negociadora  
a los sujetos de naturaleza sindical establecidos en

aqué<sup>l</sup>los y no a las organizaciones sindicales cuyo ámbito sea extraempresarial. La alusión a las representaciones sindicales es deliberadamente genérica e inconcreta y, en ella, pueden caber tanto las secciones sindicales de empresa como los delegados sindicales.

25. La falta de mención del artículo 87.1 del -- E.T. a la representatividad individualizada o singular de las representaciones sindicales no debe ser interpretada como la suficiencia de su mera existencia fáctica a los efectos de poder participar en la negociación del convenio. Ha de considerarse que es preciso, en todo caso, que tales representaciones cumplan los requisitos establecidos en los convenios colectivos que, en su caso, las admitan; esta conclusión permite obviar el desfase que, de otro modo, se produciría en materia de representatividad singular -- entre los convenios colectivos de empresa y los de ámbito superior a ella. Nada importa al respecto que -- los criterios de selección convencional de los sindicatos que pueden constituir representaciones sindicales en las empresas sean diferentes a los empleados -- por el E.T. al seguirse, normalmente, el criterio de afiliación y no el del porcentaje de presencia en los órganos de representación unitaria. Con ello se elimina la posibilidad de que representaciones sindicales con una mínima implantación en la empresa o en el censo

tro de trabajo, puedan pretender negociar un convenio colectivo de eficacia general y se configura un eficaz mecanismo para limitar cualquier arbitrariedad -- del empresario tendente a reconocer a representaciones minoritarias.

26. La representatividad de conjunto de las representaciones sindicales, regulada confusamente en -- el párrafo segundo del artículo 87.1 del E.T., plantea una serie de problemas interpretativos. Su ubicación es criticable, pues dada la finalidad que persigue, debería estar incluido dentro del artículo 88.1 del E.T. para que quedara clara de este modo la diferencia entre la representatividad singular y la de -- conjunto. La mención efectuada en dicho artículo relativa a la exigencia de mayoría del comité "en los convenios que afecten a la totalidad de los trabajadores de la empresa" admite diversas lecturas: la primera, que el E.T. ha querido limitar la capacidad de negociar para pactar convenios colectivos de eficacia general a aquéllos que agoten todo el ámbito funcional de una empresa; la segunda, que sólo se exigiría la mayoría si el convenio afectara a la referida totalidad, si bien las representaciones sindicales podrían negociar convenios de un ámbito inferior, también estatutarios, sin necesidad de reunir tal mayoría; la última, que la expresión de referencia ha de entenderse

se hecha a los convenios suscritos por las representaciones sindicales que aspiren a tener eficacia general, independientemente del ámbito concreto de los -- mismos, esto es, afecte a todos los trabajadores de -- una empresa, de un centro de trabajo o, en su caso, -- a un ámbito inferior a ellos.

En mi opinión, debe mantenerse la tercera de las interpretaciones posibles del precepto, dado que, las dos primeras conducen a resultados rechazables: la -- primera iría en contra de la libertad de ámbitos establecida por el propio E.T. y, en concreto, de la literalidad del párrafo primero del artículo 87.1 del -- E.T. y conduciría a resultados absurdos al ser suficiente que una sola categoría de trabajadores no entrara en el ámbito de aplicación del convenio para -- que éste se viera privado de la eficacia general. La segunda sería contraria al espíritu que preside la regulación estatutaria al permitir que las representaciones sindicales pactantes de convenios que no afectarán a todos los trabajadores de una empresa estarían dispensadas de reunir la representatividad de -- conjunto. La tercera de las lecturas posibles es la -- adecuada por estar acorde con las premisas sobre las que se construye la regulación estatutaria en materia de representatividad de conjunto y de ámbitos de los convenios; ha de mantenerse una interpretación finalista frente a una literal o a una a sensu contrario,



pues, más allá de la desafortunada redacción del precepto, en el caso de que el convenio aspire a tener eficacia general lo decisivo es la exigencia de la mayoría requerida.

El criterio de medición elegido por el legislala-dor para determinar la representatividad de conjunto de las representaciones sindicales -"la mayoría de -- los miembros del comité"- supone que se ha descartado un sistema de representatividad irradiada o presumida ya que, ésta ha de demostrarse en cada caso; por otra parte, se ha excluido como punto de referencia a los delegados de personal, lo que se traduce, en la práctica, en que las empresas o centros de trabajo con menos de cincuenta trabajadores fijos no pueden tener - un convenio colectivo estatutario propio suscrito por las representaciones sindicales. Tal omisión se inscribe en la marginación a que, en determinados supuestos, son sometidos los mencionados órganos y revela - también un implícito propósito de no primar la constitución de las citadas representaciones en las pequeñas empresas.

27. Los términos en que ha sido regulado el mutu-  
o reconocimiento como interlocutores -párrafo terce-  
ro del reiterado artículo 87.1 del E.T.- ponen de re-  
lieve que se está ante un precepto de incierto alcan-

ce que se presta a dos interpretaciones contrarias: - según la primera sería preciso que se produjese el reconocimiento interpartes en toda negociación tanto si es llevada a cabo por los órganos de representación unitaria como si lo es por las representaciones sindicales; los argumentos utilizados para confirmarlo son la literalidad y la ubicación del párrafo en cuestión, así como la necesidad de esta técnica de identifica-ción subjetiva de las partes del convenio dada la dualidad representativa consagrada en materia de capacidad negocial en los convenios colectivos de empresa o de un ámbito inferior.

De acuerdo con una segunda interpretación, el reconocimiento se aplicaría tan sólo a los supuestos en que negociaran las representaciones sindicales; ésta es la posición que, desde mi punto de vista, debe mantenerse, pues la exigencia de reconocimiento por el -empresario es contradictoria con la propia naturaleza de los órganos de representación unitaria y, además, podría imponer el otorgamiento de un poder que no le corresponde, ya que, por esa vía, el empresario podría influir de algún modo en la concreción de su interlocutor en el convenio. El proceso de elaboración parlamentaria del artículo 87.1 del E.T. confirma que el -reconocimiento estaba planteado como una exigencia --adicional en el ejercicio de la capacidad negocial --por parte de las representaciones sindicales y no por

los comités de empresa y los delegados de personal; - a ello ha de añadirse que no es preciso un criterio - definitorio dada la dualidad de sujetos capacitados, ya que la concurrencia entre ambos es imposible al -- tratarse de dos opciones excluyentes entre sí y al -- ser los propios representantes de los trabajadores -- los que decidirán cuál de ellos habrá de nego - ciar.

Con tal conclusión se limita fuertemente el margen de maniobra del empresario que no podrá reconocer a representaciones sindicales en vez de a los órganos de representación unitaria, aunque los primeros cum - plan los restantes requisitos establecidos por el tan - tas veces citado precepto y, por supuesto, si aqué -- llos no los cumplen; como tampoco cabría un reconoci - miento de las representaciones sindicales minoritarias frente a las mayoritarias que reúnen todas y cada una de las condiciones requeridas para pactar convenios - de eficacia general. Por último, lo anteriormente --- afirmado ha de completarse con el derecho a partici - par en la comisión negociadora de toda representación sindical constituida como tal conforme a convenio; to - do ello trae como consecuencia que la figura del re - conocimiento tiene un alcance muy reducido, pues, de hecho, se limita a una mutua constatación de la sufi - ciencia representativa del empresario y de las repre - sentaciones sindicales antes de comenzar la negocia - ción de un convenio colectivo.

28. Si en las representaciones sindicales no concurrentes todos y cada uno de los requisitos enumerados, los convenios que, en su caso, resulten tendrán eficacía limitada. Esto es, si se trata de una representación elegida ad hoc que tenga un supuesto carácter -- sindical, de una representación sindical fáctica no -- constituida conforme a convenio o de varias, admiti -- das según convenio, que no superen la mayoría de los miembros del comité o si negocia un órgano sindical -- externo a la empresa, el convenio eventualmente con -- cluido no tendrá la consideración de estatutario al -- no reunir los sujetos en representación de los trabajadores las exigencias establecidas por el E.T.

29. La deliberada indeterminación del E.T. en materia de unidades contractuales -que contrasta con el criterio seguido en la legislación anterior y en el -- propio proyecto de ley- supone que cabe que los convenios colectivos puedan tener diferentes ámbitos inferiores a los de la empresa o el centro de trabajo --y entre ellos los que afecten a una franja de trabajadores- siempre que las referencias que les sirvan de -- justificación no sean arbitrarias.

Si en materia de ámbitos negociales, el artículo 83.1 del E.T. ha seguido un criterio abierto, remi -- tiendo a la autonomía colectiva su concreción en lo --

relativo a los sujetos con capacidad negocial el artículo 87 ha optado por una relación restrictiva y sujeta a las rígidas reglas ya analizadas. La combinación de ambos criterios legales revela que únicamente los sujetos capacitados por el E.T. podrían negociar un convenio de franja: la modificación operada respecto del proyecto de ley no deja lugar a la duda.

La negociación de convenios franja por los órganos de representación unitaria ha sido objeto de una fuerte polémica doctrinal y, en mi opinión, cabe, en teoría, que ellos la lleven a cabo, pues no es preciso que agoten, en todo caso, el ámbito sobre el que proyectan su actuación. Lo realmente decisivo es que los comités de empresa y los delegados actúen conforme a las reglas que les son consustanciales, esto es, de modo colegiado y mancomunado, respectivamente, --- siendo adjetivo a estos efectos que decidan parcializar el alcance subjetivo de los convenios que concluyan, siempre que, obviamente, con ello no incurran en un comportamiento discriminatorio. La existencia de dos colegios electorales para la elección de los comités de empresa no da lugar a que los miembros elegidos a través de cada uno de ellos puedan pactar convenios aplicables tan sólo a las categorías que les sirven de referencia, pues ello supondría desconocer que el comité, como tal, es un órgano indivisible que no responde a unos parámetros categoriales y que la sig-

nificación de los referidos colegios se limita a lo puramente instrumental.

Las representaciones sindicales también podrían, al menos en hipótesis, negociar convenios de franja - de eficacia general, siempre que cumplan todos y cada uno de los diferentes y acumulativos requisitos ya ex puestos. Unicamente ha de precisarse que tales suje - tos han de representar a un sindicato legalmente cons tituído -siendo irrelevante que esté estructurado sobre una base industrial o de oficio-, sin que baste - una mera representación ad hoc elegida por la totalidad de los trabajadores que conforman la franja. Además, las representaciones sindicales deberían reunir la doble representatividad individual -de acuerdo a lo establecido en el convenio que, en su caso, las ad mite- y la de conjunto -la mayoría de los miembros - del comité-, no bastando que aquéllos afilien a una - mayoría de los trabajadores de la franja en cuestión; en ningún caso, cabría la fragmentación del comité de empresa a los efectos de computar de modo sesgado la referida representatividad global, dada la indivisibil lidad de dicho órgano.

Las dificultades para la conclusión de convenios de franja dentro del marco estatutario son notorias, pues la rigidez de los criterios adoptados en materia de capacidad negocial hacen que, de hecho, las posibi-

lidades anteriormente apuntadas sean hartó infrecuentes en la práctica colectiva. Sin negar expresamente la conclusión de convenios de franja de eficacia general, el E.T. diseñó unas reglas pensadas más bien para la negociación de convenios de ámbitos más am --- plios; la naturaleza de los sujetos capacitados favorece la consecución de convenios de un amplio espec - tro subjetivo.

Los criterios de representatividad sindical exigidos priman, en un claro planteamiento promocional, a los sindicatos de base industrial frente a los orga nizados con criterios categoriales u horizontales.

Frente a tal situación, queda abierta la vía a - la negociación de convenios colectivos de franja de - eficacia limitada, pues entiendo que las rígidas re - glas sobre la prohibición de concurrencia de conve -- nios, establecidas en el artículo 84 del E.T., no son de aplicación a la eventual colisión entre aquéllos - convenios con uno de eficacia general.

30. Por último, la revocabilidad de los miembros de los comités de empresa y de los delegados de perso nal durante la "tramitación" de un convenio colectivo, contenida en el artículo 67.2 párrafo segundo del E.T. pretende evitar un control directo de los representan

tes de los trabajadores en la comisión negociadora; - se garantiza de este modo la estabilidad de tales representantes al introducir una fuerte limitación a la autonomía de los trabajadores dirigida a robustecer, en el periodo señalado, un sistema de democracia re - presentativa frente a eventuales prácticas asamblea - rias. La señalada prohibición afecta tanto a los su - puestos de negociación por los órganos de representación unitaria como a la llevada a cabo por por las re presentaciones sindicales, ya que la revocación de -- los miembros de los primeros podría producir cambios en su composición y también en la representatividad - de los segundos.

La posibilidad de que se constituya un comité de huelga con facultades negociales, conforme a lo dis - puesto en el RDLRT, no puede suponer un cauce para -- sortear la inviabilidad legal de revocar los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal durante la negociación de un convenio colectivo de -- eficacia general dado que el comité de huelga no po - drá neutralizar el ejercicio de la capacidad negocial por parte de los sujetos legalmente habilitados para concluir convenios colectivos de eficacia general. -- Tal afirmación resulta reforzada, al existir tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril - de 1981, un marco jurídico de referencia que relativi - za de algún modo la función negocial del comité de --



huelga teniendo el pacto al que, en su caso, llegue -  
con el empresario, una eficacia limitada.

## ADDENDA

La publicación en el Boletín Oficial del Congreso de los Diputados de dos proyectos de ley, uno relativo a la libertad sindical y el otro sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8 /80, de 8 de marzo, del E.T. (1), obliga a efectuar algunas consideraciones suplementarias. Que duda cabe que ha de esperarse a la eventual promulgación de tales proyectos para efectuar una valoración en profundidad de -- los mismos, pero ello no es óbice para que se reali -- cen unas reflexiones, deliberadamente breves, que no -- pretenden más que poner de manifiesto el sentido de -- algunos aspectos de los cambios proyectados. Para -- ello, se resaltan, de un modo sistematizado, algunos de los puntos que, a mi juicio, guardan una evidente relación con los distintos temas ya abordados a lo -- largo del presente trabajo, sin que su tratamiento -- agote el sinnúmero de problemas que ambos proyectos -- suscitan.

1. El proyecto de ley de libertad sindical pre -- tende, como una de sus finalidades básicas, dotar de una norma con rango adecuado -ley orgánica- a la no -- ción de la representatividad sindical, que salvaría -- todos los recelos que el texto estatutario había des -- pertado al incluir esta materia en su articulado; se aspira a acabar, así, con la precariedad normativa -- que hasta el presente ha caracterizado la regulación de dicha mención en el ordenamiento español.

Por consiguiente, si tal proyecto se convirtiera en ley se acabaría con una etapa definida por la dispersión y parcialización normativa de la representatividad sindical y se daría paso a un marco legal acabado sobre la materia. Dicha ley pondría fin una consideración atomizada de la misma, y a su contemplación aplicada y no sustantiva, esto es, referida a la titularidad de ciertas atribuciones y, precisamente, a la regulación efectuada sobre cada una de éstas. La novedad, pues, no consiste tan sólo en el carácter de la norma proyectada, sino también en el hecho de que se aborde en ella el establecimiento de los criterios de determinación de la representatividad que tienen una validez general y la asignación de una amplia gama de competencias. Sin duda alguna, el E.T. había anticipado ya la noción y los criterios de selección de los sindicatos representativos, pero lo había hecho de un modo fragmentario -sólo a determinados efectos- y en una ley insuficiente para contener su regulación.

Entiendo que la norma proyectada supera los obstáculos que a la constitucionalidad de la noción de la representatividad sindical pudieran oponerse, pues en ella se incluyen diferentes aspectos que forman parte o que pueden afectar al contenido esencial de la libertad sindical. En concreto, era necesaria la regulación en una ley orgánica tanto de la citada noción y de sus criterios de determinación como de las

diferentes competencias reconocidas a los sindicatos que alcancen la consideración de representativos, y, entre ellas, la posibilidad de negociar convenios colectivos "en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores" (artículo 6.3.b); como también se requería la misma modalidad legal para la admisión de las secciones sindicales de empresa que diera cuerpo a la precaria mención contenida a las representaciones sindicales aludidas en el artículo 87.1 del -- E.T.

Y, al respecto, cabe efectuar las siguientes observaciones: por una parte, el proyecto se centra en la regulación de la libertad sindical entendida de modo excluyente como un derecho que se circunscribe a la acción sindical de los trabajadores y no a la acción colectiva de los empresarios, lo cual, por otra parte, se corresponde con el sentido de un reciente auto del Tribunal Constitucional (2); de ahí que, no se contemple, en ningún momento, la aplicación del concepto de la representatividad de las asociaciones empresariales, pues implícitamente se entiende que ello puede ser objeto de desarrollo por una ley ordinaria (3). El sentido del proyecto de modificación de ciertos preceptos del E.T. confirma la afirmación -- efectuada, pues en él se procede a variar los criterios de determinación de la representatividad de dichas asociaciones; el significado de la proyectada va



riación de su Disposición Adicional sexta es claro al omitirse en ella cualquier mención a los sindicatos - representativos -pues su regulación se lleva a cabo - en el proyecto de ley orgánica de libertad sindical- y al reducir su alcance a la fijación de la representatividad empresarial a los efectos de la participación institucional.

Y, por otra parte, conviene poner de manifiesto que la atribución de competencias a los sindicatos representativos -entre los que se cuenta la negociación colectiva- se realiza con un talante decididamente --abierto, pues tras el detalle de las reconocidas de - un modo expreso, se incluye una genérica alusión al - posible ejercicio "de cualquier otra función representativa que se establezca"; ello supone un deliberado propósito de no efectuar una regulación cerrada de -- sus posibles competencias y de dar un amplísimo mar - gen de actuación a los sindicatos merecedores de tal condición.

Y, por último, ha de señalarse que el proyecto - de ley utiliza unos criterios de determinación de los sindicatos representativos ya anticipados por el E.T. -su respectiva audicencia electoral-, si bien introdu ce nuevas pautas destinadas a favorecer las organizaciones sindicales "más" representativas, como se verá a continuación. Ciertamente, el mencionado proyecto -

ignora absolutamente la conocida elaboración efectuada por el Tribunal Constitucional acerca de los sindicatos con implantación y de los diversos criterios posibles para delimitarlos, por lo que tal concepto seguirá siendo, en su caso, una categoría jurisprudencial útil para capacitar a algunos sindicatos a determinados efectos.

2. En materia de capacidad negocial de convenios colectivos de eficacia general y de ámbito supraempresarial, el proyecto de ley de modificación de ciertos artículos del E.T. procede a un importante cambio, cuya razón de ser estriba, fundamentalmente, en la regulación de la mayor representatividad sindical efectuada en el proyecto de ley orgánica de libertad sindical. En efecto, se pretende alterar el sentido del vigente artículo 87.2 del E.T. con la introducción de tres criterios de referencia para la identificación de los sujetos capacitados para negociar: por una parte, "los sindicatos, federaciones o confederaciones que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal" o "a nivel de Comunidad Autónoma respecto de los convenios que no trasciendan dicho ámbito territorial"; por otra, "los que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de Comités Empresa o delegados de personal de ámbito geográfico o funcional a que se refiere el convenio" y, por últi

mo, y en los convenios de ámbito estatal, "los sindicatos de Comunidad Autónoma que cuenten en este último ámbito con un mínimo del quince por ciento de los miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal".

Una simple comparación entre la proyectada modificación y el texto del aún vigente artículo 87.2 del E.T. demuestra que la diversificación efectuada obedece al propósito de adecuar dicho precepto a los nuevos criterios de mayor representatividad y de simple representatividad previstos en los artículos 6.2, -- 7.1 y 7.2 del proyecto de ley de libertad sindical, -- lo que obliga a realizar una interpretación combinada de ambos proyectos. Por una parte, el nuevo artículo 87.2 del E.T. se ve descargado de establecer los mecanismos de selección de los sindicatos de mayor representatividad a los efectos de la negociación colectiva, pues aquélla se construye en el marco global dado a la noción de referencia por el proyecto de ley de -- libertad sindical.

Por otra parte, el establecimiento de los criterios de determinación de la mayor representatividad -- de los sindicatos operado en el referido proyecto supone la introducción de unos cambios que trastocan el modelo sobre el que la capacidad negocial en los convenios colectivos supraempresariales se articula en --



la actualidad. Ciertamente, el proyecto de ley de libertad sindical parte de la audiencia electoral, esto es, del grado de presencia en los órganos de representación unitaria como un criterio de referencia para medir la representatividad (artículos 6.2 a, 7.1 a y 7.2 del proyecto), pero introduce un criterio desconocido hasta ahora en nuestro ordenamiento jurídico, como es la representatividad conferida por el hecho de que "los sindicatos o entes sindicales" estén afiliados, federados o confederados a una organización estatal o de comunidad autónoma que tenga la consideración de más representativa (artículos 6.2 b y 7.1 b). Ahora bien, en este último supuesto se incorpora un nuevo criterio consistente en la exigencia de que los sindicatos de comunidad autónoma cuenten con un mínimo de 1.500 representantes, con el declarado propósito -puesto de relieve en la exposición de motivos del proyecto de ley de libertad sindical- de respetar el principio de igualdad, dada la heterogeneidad y diferencias de población asalariada entre las distintas comunidades autónomas del Estado.

Se aceptaría, por tanto, en el Derecho español, un doble sistema de determinación de la representatividad, el primero necesitado de la superación de los porcentajes establecidos y el segundo de la mera pertenencia a organizaciones sindicales más representativas; se daría paso de este modo, a la representatividad

dad irradiada (4), dentro de un planteamiento que pretende robustecer a todos los niveles las confederaciones sindicales merecedoras de tal cualidad en un claro propósito promocional de los sindicatos de mayor implantación. Se produce, así, la quiebra de la estricta correspondencia entre el ámbito de medición de la representatividad y aquél en el que la actuación de los sindicatos se proyecta, lo que, en ocasiones, puede dar lugar a situaciones paradójicas (5).

La incidencia de la aceptación de este nuevo criterio en la negociación colectiva es muy clara, pues con la modificación introducida no sólo están capacitados para negociar los convenios colectivos supraempresariales de eficacia general los sujetos sindicales representativos en el ámbito funcional y territorial del convenio, sino también aquéllos otros encuadrados dentro de una organización sindical más representativa de ámbito estatal -o de comunidad autónoma en el caso de que aquélla reduzca su implantación al ámbito de ésta-; hay, pues, una presunción absoluta de representatividad de todos y cada uno de "los sindicatos y entes sindicales" integrados en una organización sindical considerada más representativa, pues, como reconoce expresamente la exposición de motivos del proyecto de ley de modificación del E.T., no hay "necesidad de acreditar una audiencia especial en el ámbito del convenio". Bastaría, por tanto, la acredi

tación de que se pertenece a una organización merecedora de tal condición para que, automáticamente, se tenga derecho a formar parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo de eficacia general; el sentido de la modificación prevista del artículo 87.2 del E.T. interpretado a la luz de los artículos 6.2 y 3 y 7.1 del proyecto de ley de libertad sindical no ofrece lugar a dudas, pues en ellos se otorgan ciertas atribuciones a las organizaciones que tengan la consideración de más representativas y, entre ellas, se hace expresa mención a la participación en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, es irrelevante que un sujeto de naturaleza sindical perteneciente a una organización más representativa cuente con menos de un diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o de los delegados de personal del ámbito de aplicación del convenio, pues, en todo caso, tendría capacidad para participar en su negociación. Tal opción plantea una serie de problemas, siendo uno de ellos el relativo al número de miembros de la comisión negociadora que deberían corresponder a los sujetos sindicales con representatividad deducida de su encuadramiento en organizaciones más representativas. El proyecto de modificación del

E.T. no aporta un criterio de solución, pues mantiene inalterado el tenor de sus artículos 87.3 y 88.1; tal omisión se inscribe en una línea de tendencia, ya mantenida por el texto estatutario, consistente en la -- falta de un criterio legal de reparto de los componentes de la comisión negociadora, adoptando en este punto una posición manifiestamente contraria a la recogida, en su día, por el artículo 86.2 del proyecto de ley de E.T., relativa a la designación de tales componentes "en la proporción que respectivamente corresponda". En mi opinión, y pese el vacío legal, ha de -- seguirse un criterio proporcional en el reparto de -- los puestos en la referida comisión, pues lo contrario podría conducir a unos resultados que no reflejaran fielmente la respectiva representatividad real de cada uno de los sujetos sindicales con derecho a participar en la comisión negociadora de un convenio.

En materia de capacidad negocial de las asociaciones empresariales en los convenios colectivos de -- ámbito superior a la empresa, el proyecto de ley sobre modificación de determinados artículos del E.T. -- introduce un significativo cambio consistente en que aquéllos han de contar, al menos, con el diez por --- ciento de los empresarios "y de los trabajadores" --- afectados por el ámbito de aplicación del convenio. -- Tal criterio está presente asimismo en las modificaciones proyectadas en materia de capacidad de las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que prese

tendan participar en la negociación de convenios co -  
lectivos de ámbito estatal (artículo 87.2 párrafo se-  
gundo) y de la representación institucional (disposi-  
ción adicional sexta) y revela un acertado propósito  
de completar el módulo de referencia de las citadas -  
asociaciones.

La adición del número de trabajadores contrataa -  
dos por los empresarios agrupados en las asociaciones  
empresariales supone la aceptación de un factor de --  
equilibrio, dado que la unilateralidad del criterio -  
de los empresarios encuadrados en aquéllas conducía -  
de hecho a unas consecuencias injustificadas, al pro-  
ducirse una equiparación entre los diferentes empresarios  
pertenecientes a determinada asociación empresa-  
rial, al margen del número de trabajadores que unos y  
otros empleen. Con ello se consigue, desde mi punto -  
de vista, un positivo perfeccionamiento del criterio  
empleado para asegurar la representación cualificada  
de una de las partes de los convenios colectivos su -  
praempresariales. Ahora bien, la proyectada modifica-  
ción debería ir acompañada del correspondiente cambio  
en el mismo sentido del artículo 88.1 párrafo segundo  
del E.T., pues, de lo contrario, se daría la paradoja  
de que para la determinación de la representatividad  
singular de las asociaciones empresariales se seguirá  
un criterio mixto -número de empresarios y de trabajadores-  
y para la representatividad de conjunto se exigi

giría un criterio unilateral -el número de empresa -- rios afectados por el convenio-.

A lo anterior ha de añadirse que el criterio de la representatividad irradiada no es recogido como un criterio que capacite a las asociaciones empresarial - les afiliadas a las organizaciones más representativ - vas, pues, a diferencia de lo que sucede con los sind dicatos, ni existe un marco jurídico general sobre la representatividad empresarial -como tampoco un proyect to en tal sentido-, ni una solución análoga a la adopt tada por el proyecto de ley de libertad sindical. Por ello, las asociaciones empresariales que pretendan neg ociar un convenio colectivo de eficacia general hab - brán de acreditar, necesariamente, su representativid dad en el que será su ámbito de aplicación, sin que, en ningún caso, tal condición se presuma.

3. La negociación de los convenios colectivos de empresa también resulta afectada por los cambios previst tos, pues, aunque el proyecto de modificación de det - terminados artículos del E.T. no varía su artículo -- 87.1, se encuentran en el proyecto de ley de libertad sindical importantes cuestiones que, de aprobarse, inc cidirían sobre el ejercicio de la capacidad negocial de las representaciones sindicales. No se efectúa, -- pues, innovación alguna del mencionado precepto, ya -

que se sigue manteniendo la solución dual ya analizada, pero el marco jurídico sobre el que se proyecta - la capacidad negocial de los convenios colectivos es sustancialmente distinto al existente en el momento - de promulgarse la norma estatutaria; los términos del artículo en cuestión siguen siendo los mismos pero no el contexto jurídico en el que dicho precepto se inscribe, por lo que se impone analizar brevemente las - líneas de tendencia de la proyectada reforma en este punto.

El proyecto de ley de libertad sindical pretende consagrar el dualismo representativo en las empresas, acabando, de este modo, con la manifiesta y reiterada proclividad legal a regular unilateralmente los órganos de representación unitaria en tales ámbitos; se pondría fin así a una situación de claro desequili -- brio normativo entre los sujetos colectivos que repre sentan a los trabajadores en las empresas y se homolo garía la legislación española con las de nuestro en - torno cultural más próximo.

La promulgación del proyecto de ley de libertad sindical vendría a resolver algunas dudas interpretativas suscitadas por la mención efectuada en el artículo 87.1 del E.T. a las representaciones sindicales al introducir un marco legal de referencia que evitaría la construcción sobre el vacío hecha, en su día,

por aquél precepto; ahora bien, si con ello se solventarían ciertos interrogantes ya analizados en el presente trabajo, se suscitarán otros que, muy brevemente, conviene poner de relieve.

Así, el artículo 8 del proyecto de ley de libertad sindical distingue claramente entre la posibilidad de constitución de las secciones sindicales y su derecho a la negociación colectiva. La primera no se reserva a los sindicatos más representativos, pese a que el artículo 6.3 d) la incluya como una de las manifestaciones de la "capacidad representativa" de dichos sindicatos; en efecto, no se sigue un criterio restrictivo en la constitución de las secciones sindicales, sino que, por el contrario, éstas pueden establecerse siempre que haya afiliados a un sindicato en una empresa o centro de trabajo y de conformidad con lo dispuesto en sus estatutos. La constitución es, -- pues, libre al no estar condicionada ni a criterios de representatividad de los sindicatos ni al número de trabajadores existentes en los referidos ámbitos; la restricción sí afectaría, por contra, a la designación de los delegados sindicales, ya que éstos, de -- acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.1 del proyecto de ley de libertad sindical, se constituirán, -- en las empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores, por los sindicatos -- con presencia en los comités de empresa.



Ahora bien, el artículo 8.2 b) del mencionado -- proyecto reserva el derecho a la negociación colectiva, "en los términos establecidos en su legislación específica", a "las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa o... cuenten con delegados de personal". Se ha efectuado en este supuesto -- una opción selectiva que supone un límite al criterio establecido con ocasión del establecimiento de secciones sindicales de empresa; ahora bien, se ha aceptado -- una posición intermedia en el sentido de que tienen derecho a la negociación tanto las secciones de los sindicatos más representativos como aquellas otras con representación en los comités de empresa y en delegados de personal. Se pretende combinar, de este modo, la capacidad negocial de las secciones con presencia en los órganos de representación unitaria en las empresas con una línea de favorecimiento de las organizaciones más representativas, en clara similitud con lo ya expuesto en materia de convenios colectivos supraempresariales.

No obstante, conviene advertir, por una parte, -- que no se cualifica la representación de las secciones simplemente presentes en los comités de empresa o en -- los delegados de personal, esto es, no se establece un porcentaje mínimo de presencia de aquéllos en éstos, a diferencia de lo que sucede con los sujetos capacitados para negociar los convenios colectivos de ámbito --

superior a la empresa, por lo que parece que bastará la mera representación de los sindicatos en los referidos órganos para que sus secciones en la empresa -- puedan participar en la negociación. Por otra parte, cabe señalar que el artículo 8.2 del proyecto de ley de libertad sindical contiene una expresa remisión a que lo dispuesto en él ha de entenderse "sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo"; en mi opinión, ello podría interpretarse en el sentido de que pueden añadirse en la negociación colectiva otros "derechos" no previstos de manera explícita por el mencionado precepto, pero también en el sentido de que, eventualmente, pudieran imponerse ciertos mínimos de representatividad a las secciones sindicales de los sindicatos que sin pertenecer a los más representativos tienen presencia en los órganos de representación unitaria. Esta convencionalización en el tratamiento de importantes aspectos de la acción sindical se mueve dentro de una línea de fondo, presente también en otros artículos del título IV del proyecto de ley -el ejemplo de su artículo 10.2 y 3 es paradigmático-, lo que contrasta abiertamente con los importantes límites de Derecho necesario existentes en la regulación de los órganos de representación unitaria y de la negociación colectiva efectuada por los títulos II y III del E.T. (6).

Por último, conviene efectuar las siguientes observaciones: la primera, relativa a que, de convertir

se en ley el proyecto de libertad sindical se desvelaría la incógnita de la genérica alusión estatutaria a las "representaciones sindicales", pues éstas no se se rían otras que las secciones sindicales de empresa rereconocidas expresamente en el mencionado proyecto. Queue duda cabe que se habría posibilitado la opción organiorganizativa máxima del sindicato en los lugares de trabajo al no reducirse a los delegados sindicales, como hizo en su día el AMI, y al propiciar que en las empresas o centros con más de doscientos cincuenta trabajadores se constituyan tales delegados.

La segunda, referente a que, de mantenerse la --  
fórmulaución del artículo 8.1 a) del proyecto de ley -  
de libertad sindical, se confirmaría la posición manmantenida en el presente trabajo acerca de la necesaria  
admisión por los estatutos del sindicato al que pertepertenecen de las secciones sindicales.

La tercera, hace mención a que, a salvo de lo --  
que pudiera establecerse en un convenio colectivo, se  
seguiría un criterio mucho más permisivo en materia -  
de determinación de la representatividad individual -  
de las secciones sindicales capacitadas para negociar,  
dado que el proyecto de ley no se corresponde con las  
restrictivas consecuencias derivadas de la interpretainter  
ción consistente en exigir la aceptación por convenio  
de las representaciones sindicales en las empresas.

La cuarta es la relativa a que el artículo 8.2 - del proyecto de ley de libertad sindical parece no se seguir el mismo criterio que en el artículo 87.1 párrafo segundo del E.T., a saber, el hecho de que mien -- tras en el primero se toma como punto de referencia -- la representación de las secciones sindicales en los comités de empresa y también en los delegados de personal, en el segundo, como es sabido, se ha excluído cualquier mención a éstos últimos a la hora de determinar la representatividad de conjunto de "las representaciones sindicales". Pese a que se mantenga la re dacción dada al proyecto, entiendo que las secciones sindicales constituídas en una empresa o centro de -- trabajo con menos de cincuenta trabajadores seguirán sin poder negociar un convenio colectivo de eficacia general al persistir en el citado precepto estatuta -- rio la exigencia de la mayoría "de los miembros del -- comité".

4. Se encuentra en los dos proyectos de ley co - mentados un decidido propósito promocional del sindicato, manifestado unas veces de un modo abierto y --- otros de una manera implícita o indirecta; desde mi -- punto de vista, puede afirmarse que se trata de un -- claro intento de aumentar el grado de protagonismo de las organizaciones sindicales en todos los niveles en que se proyecta su actuación, lo que, consecuentemen-

te, puede afectar al ejercicio de la capacidad negoc -  
cial en los convenios colectivos de empresa o de un -  
ámbito inferior a ella. Así, no sólo va a repercutir  
en ella el reconocimiento legal de la acción sindical  
en la empresa o la regulación de la mayor representa-  
tividad, sino también la introducción de una serie de  
modificaciones relativas a los órganos de representa-  
ción unitaria tendentes, fundamentalmente, a robuste-  
cer el peso de los sindicatos en ellos, o, dicho en -  
otras palabras, a acentuar la sindicalización de los  
sujetos colectivos en la empresa.

Así, se encuentran en el proyecto de ley de modi-  
ficación de determinados artículos del E.T. pruebas -  
suficientes de que se pretenden intensificar los márg-  
enes de actuación de los sindicatos en la conforma-  
ción de los comités de empresa. A mi juicio, pueden -  
traerse a colación los siguientes argumentos: en pri-  
mer término, la modificación prevista en materia del  
procedimiento electoral de los comités de empresa es  
sumamente elocuente, pues si en el vigente artículo -  
71.2 del E.T. en las empresas o centros de trabajo --  
con menos de doscientos cincuenta trabajadores, se es  
tablecía un sistema de lista abierta en la que sólo -  
se podía votar al setenta y cinco por ciento de los -  
puestos a cubrir -facilitando así una representación  
más amplia-, en su proyecto de modificación, por el --  
contrario, se instaura un sistema de listas cerradas

para la elección de los comités -esto es, en empresas o centros de trabajo con más de cincuenta trabajadores-. A ello ha de añadirse que, si, actualmente, en las empresas o centros con más de doscientos cincuenta trabajadores las listas cerradas han de contener, como mínimo, tantos nombres como puestos a cubrir más el cincuenta por ciento de dichos puestos -artículo 71.3 a) del E.T.-, el proyecto establece que -y la -- disposición es común para las empresas o centros con menos del número de trabajadores indicado- en la elección de los comités de empresa las listas contendrán "como mínimo" tantos nombres como puestos a cubrir, - sin que se pronuncie sobre el máximo posible, lo cual no deja de ser criticable. Las proyectadas modificaciones pretenden reforzar el margen de quienes presentan las candidaturas y, entre ellos y de un modo especial, de los sindicatos, lo que se traduce en unas importantes consecuencias respecto de los propios electores; así, si se decide presentar tan sólo un número de integrantes de una lista igual al de puestos a elegir, los electores no tendrán opción a escoger a aque- llos candidatos incluidos en aquélla.

En segundo término, el proyecto de modificación del artículo 71.2 b) del E.T. tiene por finalidad ex- cluir de los comités de empresa a los candidatos de - las listas que no hayan obtenido, como mínimo, el cinco por ciento de los votos de cada colegio; tal op --

ción de política legislativa, cuyo paralelismo con -- ciertos criterios vigentes en nuestro sistema de representación política es claro, va a propiciar un proceso de concentración del voto que, sin duda, favorecerá a las organizaciones sindicales de mayor implantación. Las candidaturas presentadas directamente por -- grupos de trabajadores y por sindicatos con escasa audiencia electoral serán, pues, las perjudicadas, lo -- que quizás se traducirá en la práctica en una sensible reducción de sus representantes en los comités de empresa y reducirá, en alguna medida, la fuerte atomización de fuerzas presentes en tales órganos.

En tercer lugar, es también significativo el sentido de la proyectada modificación del artículo 63.3 del E.T. relativo a los comités intercentros, en concreto, por lo que respecta a la introducción de la -- obligatoriedad de guardar en su constitución "la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente". El sentido de tal innovación se inscribe en la línea ya apuntada de robustecimiento del protagonismo de los sindicatos en la acción colectiva llevada a cabo en las empresas, -- dado que se pretende que únicamente estén representados proporcionalmente en los referidos comités los -- sindicatos con presencia en los diferentes comités de centro de una empresa dada; se excluirían, por tanto, los miembros de estos comités elegidos en una candida

tura presentada por trabajadores no pertenecientes a sindicato alguno.

En último lugar, cabría añadir otra evidente --- muestra del propósito global señalado, si bien ésta - se encuentra en el proyecto de ley de libertad sindical -artículo 10.3 1º-, a saber, el derecho de los delegados de personal a asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto. -- Tal medida consagraría legalmente un criterio ya auspiciado en el A.M.I. y supondría una manifestación -- más del intento de garantizar la presencia de sujetos de carácter sindical en todas las vertientes en que se articula la acción colectiva de los trabajadores en - las empresas.

A ello ha de sumarse otras medidas contenidas en los proyectos de ley comentados que denotan un decidido propósito de debilitar la acción de los órganos de representación unitaria, en especial de los comités - de empresa. Así, por una parte, cabe decir que, a diferencia de lo que sucede con los delegados de personal -cuyas competencias se equiparan a las de los comités- no se proyecta ampliar las competencias de los - comités de empresa en una línea de robustecimiento integral de los órganos de representación colectiva en las empresas y en consonancia con las recientes reformas habidas en ciertos ordenamientos comparados, entre



los que destacan las leyes francesas promulgadas tras la publicación del informe Auroux.

Por otra parte, la ampliación del período de mandato de los órganos de representación unitaria a cuatro años -contemplada tanto en la Disposición Adicional segunda 1 y en la Disposición Transitoria del proyecto de ley de libertad sindical, como en el artículo 67.3 del proyecto de modificación del E.T.-, supone un intento de espaciar las elecciones que bien puede traducirse en la práctica en una pérdida de inme-diatez y que no logra ocultar un claro propósito de -introducir plazos más acordes con las existentes en -la representación política y una implícita intención de reducir el protagonismo de tales órganos.

Por último, el hecho de que la tutela de la li-bertad sindical y la repercusión de las conductas antisindicales previstas en el título IV del proyecto -de ley sindical alcancen tan sólo los trabajadores individualmente considerados o a los sindicatos, pero -no a los órganos de representación unitaria-en línea con lo sucedido con el artículo 177 bis del Código Penal- pone de relieve una tendencia favorecedora de --una opción organizativa sindical en las empresas.

En conclusión, las proyectadas pautas legislativas pueden tener una profunda incidencia en el ejerci

cio de la capacidad negocial en los convenios colecti  
vos de empresa o de ámbito inferior a ella, en el sen  
tido de que se aumente la tendencia a la negociación  
por parte de los sujetos de naturaleza sindical. Es -  
decir, el robustecimiento global de la acción de los  
sindicatos va a tener importantes consecuencias en el  
ejercicio de la referida capacidad, pues, muy posible  
mente, se va a corresponder con un fortalecimiento --  
del protagonismo negociador de los órganos de los sin  
dicatos en las empresas, lo que de confirmarse supon-  
dría la quiebra de la negociación de los mencionados  
convenios por los órganos de representación unitaria  
en las empresas.

N O T A S

1. Boletines Oficiales de 30 y 31 de diciembre de 1983, respectivamente.
2. Auto de 22 de febrero de 1984, sala primera, sección segunda, nº de registro 837/83, en cuyo fundamento jurídico primero se dice claramente que "el artículo 28.1 de la C.E. no comprende más que la sindicación de los trabajadores, pero no la empresarial, cuya cobertura constitucional se encuentra en la genérica libertad de asociación del artículo 22 de la misma...".
3. No en vano sobre dicha cuestión se ha centrado en gran parte la discusión parlamentaria en el Pleno del Congreso de los Diputados del día 28 de febrero de 1984.
4. En expresión de J. M. VERDIER "Realité..." cit. pág. 585. J. A. SAGARDOY y F. DURAN "El proyecto de Ley orgánica de libertad sindical". Informes Instituto de Estudios Económicos. Madrid, 1984, se refieren a la mayor representatividad "de primer grado o autónoma" y a la "de segundo grado o subordinada". J. MONTALVO CORREA "El concepto..." cit. pág. 41 -- alude a la figura del "ius sanguinis" para definir tal transmisión de representatividad a todos los entes sindicales afiliados a otro reconocido como más representativo.
5. Por ejemplo, cuando se carece de implantación en un determinado ámbito y se pretende ejercitar una -- de las atribuciones reconocidas por el artículo 6.3 del proyecto de ley, J. A. SAGARDOY y F. DURAN "El Proyecto de Ley..." cit. pág. 30 se refieren a que el hecho de que el sindicato más representativo a nivel estatal pueda ejercer todas las competencias previstas en dicho artículo "aunque en ese ámbito concreto no tenga audiencia alguna," supone conce

der a dichos sindicatos "un poder realmente omnímodo".

6. Sobre los límites supuestos por el E.T., véase - M. E. CASAS BAAMONDE "Representación..." cit. pág. 46 y s.s.

INDICE BIBLIOGRAFICO

DE AUTORES Y OBRAS CITADAS

A. ACCORNERO

"Partecipazione e potere: la chiave è nella fabbrica" en Rassegna Sindacale. 1969.

G. ADAM, J. D. REYNAUD y J. M. VERDIER

"La negotiation collective en France", Ed. Economie - et humanisme, 1972, Paris.

G. ADAM

"Representation et negotiation dans l'entreprise" Centre de Recherches en Sciences Sociales du Travail. - Université "Paris-Sud". 1974.

"La negotiation collective en France: Elements de - - diagnostique", en Droit Social nº 12, 1978.

R. AGLIETA, G. BIANCHI y P. MERLI-BRANDINI

"Revolution dans l'entreprise: le mouvement des delegues ouvriers en Italie" Editions Economie et Humanisme. Les éditions ouvrières. Paris 1972.

W. ALBELDA

"Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en los Paises Bajos" en OIT "La negociación colectiva en los paises industrializados con economía de mercado" Ginebra. 1974.

I. ALBIOL MONTESINOS

"Los derechos colectivos del personal civil no funcionario dependiente de establecimientos militares" en - REDT nº 10. 1982.

N. ALIPRANTIS

"La nature et les agents de la negotiation collective"  
Revue Internationale de Droit Comparé nº 4. 1979.

J. M. ALMANSA PASTOR

"Naturaleza jurídica del personal colectivo de la empresa" RPS nº 65. 1965.

F. ALMENDROS MORCILLO, E. JIMENEZ-ASENJO, F. PEREZ --  
AMOROS y E. ROJO TORRECILLA

"El sindicalismo de clase en España (1939-1977)" Ediciones Península. Barcelona. 1978.

M. ALONSO GARCIA

"La representación sindical" en RPS nº 49. 1961.

"Curso de Derecho del Trabajo", Librería Bosch, Barcelona. 1964.

Prólogo a la obra de M. García Fernández "Obrero, empresa y convenios colectivos" Ed. Dirosa, Barcelona. 1974.

"Tendencias de la contratación colectiva en España" - en Contratación colectiva en Europa. Ibérico Europea de Ediciones. Madrid. 1975.

"La huelga y el cierre empresarial" LE.E. Madrid. 1979.

"La libertad de sindicación: Manifestaciones, contenido y garantías en la Constitución española" en Estudios de Derecho del Trabajo en homenaje al profesor - G. Bayón Chacón. Ed. Tecnos. Madrid. 1980.



"La aproximación a un modelo de relaciones laborales y el Real Decreto-Ley 17/77, de 4 de marzo" en el volumen colectivo Hacia un modelo democrático de relaciones laborales. Instituto de Relaciones Laborales. Universidad de Zaragoza. 1980.

"Los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", ponencia presentada al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Málaga. 1980.

"Curso de Derecho del Trabajo", sexta edición actualizada, ed. Ariel. 1980.

"Las materias no contenidas en el Estatuto de los Trabajadores" en el volumen El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los Magistrados de Trabajo. IES. Madrid. 1980.

"Naturaleza del Acuerdo Marco Interconfederal" en el volumen Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva. IES. Madrid. 1981.

"Curso de Derecho del Trabajo" Ed. Ariel, octava edición. Barcelona. 1982.

"Legitimación para formalizar conflictos colectivos de trabajo" en Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales. CEC. Madrid. 1983.

"La legitimación para formalizar conflictos colectivos y la sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 1982", en el mismo volumen.

M. ALONSO OLEA

"Pactos colectivos y contratos de grupo" IEP, Madrid, 1955.

"Capacidad y legitimación de las partes en los procesos de trabajo", Revista de Trabajo nº 2, Madrid. 1959.

"El concepto de convenio colectivo" en Estudios sobre la negociación colectiva en memoria de Francisco Ferrari. Montevideo. 1973.

"Derecho del Trabajo" 3ª edición revisada. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. 1974.

"Origen, desenvolvimiento y significado actual del convenio colectivo" en Quince lecciones sobre convenios colectivos. Facultad de Derecho. Universidad de Madrid. 1976.

"Consideraciones sobre la reforma del sindicalismo español" Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Año XXXIX. nº 54. 1977.

"Libertad sindical y derecho de sindicación" en el volumen colectivo Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Ilustre Colegio de Abogados de Murcia. 1978.

"Sobre las recientes modificaciones en la regulación de la contratación colectiva de condiciones de trabajo en España" Epílogo a la obra de A. Ruprecht Derecho Colectivo de Trabajo. CECA. Madrid. 1978.

"Derecho del Trabajo" sexta edición renovada. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. Madrid. 1980

"El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve". Ed. Civitas. Madrid. 1980.

"Las fuentes del Derecho, en especial del Derecho del Trabajo según la Constitución" Real Academia de jurisprudencia y legislación. Madrid. 1981.

"La regulación actual del derecho de huelga" en REDT nº 7. 1981.

"Instituciones de Seguridad Social". Ed. Civitas, 8ª edición revisada. Madrid. 1982.

"Los pactos de seguridad sindical. Algunas decisiones recientes", REDT nº 12. 1982.

"El modelo constitucional de relaciones de trabajo y las decisiones del Tribunal Constitucional", en el volumen colectivo Jurisprudencia Constitucional y relaciones laborales, CEC, Madrid. 1983.

"Elenco de las sentencias del Tribunal Constitucional en temas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social" en el mismo volumen.

"Derecho al Trabajo" 8ª edición revisada. Universidad Complutense. Facultad de Derecho. Madrid. 1983.

M. ALVAREZ ALCOLEA

"El derecho de la negociación colectiva en la Constitución española de 1978" en el volumen colectivo Estudios sobre la Constitución de 1978. Universidad de Zaragoza. Libros Pórtico, 1979.

"La concurrencia de convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores" comunicación presentada al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga. 1980.

J. APARICIO TOVAR

"Aproximación a dos temas sobre convenios colectivos" RPS nº 110. 1976.

"La contratación colectiva de los funcionarios públicos" en el volumen colectivo Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales. CEC. Madrid. 1983.

P. ARAGONESES ALONSO

"Capacidad procesal" en Nueva enciclopedia jurídica. Tomo III, Ed. Seix. 1951.

J. ARIZA

"Secciones sindicales y Comités de Empresa", en Argumentos, marzo 1978.

ARSEGUEL

"La notion d'organisations syndicales les plus représentatives". Tesis doctoral. Universidad de Ciencias Sociales de Toulouse. 1976.

A. ARTIGO

"Sviluppo e crisi nel neocorporativismo democratico", Ed. Franco e Angeli. Milán, 1983. Vol. Stato di Emergenza.

A. BARJONET

"La C.G.T." Ed. Seuil. Paris. 1968.

G. BARREIRO GONZALEZ

"La disponibilidad del derecho de huelga y su garan -  
tía en la Constitución" en RPS nº 121. 1979.

"La huelga, el cierre patronal y el conflicto colectivo" en el volumen colectivo Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución, CEC. Madrid. 1980.

"Ensayo crítico sobre la paz laboral en el convenio colectivo con especial referencia a su carácter immanente" en REDT nº 4. 1981.

J. BARRIONUEVO PEÑA

"Los sindicatos y las asociaciones de trabajadores" - en el volumen colectivo "El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Constitución española" CEC. Madrid. 1980.

A. BAYLOS GRAU y A. DESDENTADO BONETE

"Convenio de eficacia limitada e ingerencia sindical" en Gaceta Sindical. Madrid, noviembre 1980.

"Una victoria del movimiento obrero: La sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981" en Gaceta Sindical. Madrid, junio 1981.

A. BAYLOS GRAU

"El derecho de huelga en los servicios esenciales para la comunidad", Ed. Universidad Complutense, tesis doctoral. Madrid 1981.

"Problemas actuales de la negociación colectiva en España" en texto de la conferencia pronunciada en la E.O.I. en febrero de 1982. Separata del primer centenario del Colegio de Titulados Mercantiles. Madrid, - 1982.

"Algunas notas sobre la legitimación sindical para -- promover el procedimiento de conflictos colectivos" - en REDT nº 12. 1982.

G. BAYON CHACON y E. PEREZ BOTIJA

"Manual de Derecho del Trabajo" 8ª edición. Marcial - Pons. 2 volúmenes. Madrid 1969-70.

"Manual de Derecho del Trabajo" 12 edición. 1978-1979 2 volúmenes. Marcial Pons. Madrid.

G. BAYON CHACON

"La evolución histórica de la contratación colectiva en España" en el volumen Quince lecciones sobre convenios colectivos. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. 1976.

Y. BENOT

"L'autre Italie. 1968-1976". F. Masperó. Paris 1977.

R. BERCOVITZ y RODRIGUEZ-CANO

"La actuación mancomunada de los delegados de personal en el Estatuto de los Trabajadores" en REDT nº 6. 1981.

R. BLACKBURN y A. COCKBURN

"La crisis de los sindicatos laboristas" Ed. Ayuso. - Madrid. 1972.

X. BLANC-JOUVAN

"La negotiation d'entreprise en droit comparé" en -- Droit Social nº 11. Noviembre 1982.

E. BORRAJO DACRUZ

"Introducción al Derecho del Trabajo español", Ed. -- Tecnos. Madrid. 4ª edición. 1975.

"Los convenios colectivos en el nuevo marco de las relaciones laborales (una introducción al Estatuto de los Trabajadores)". RES nº 1. 1979.

"La representación profesional de los mandos intermedios. La carga de la responsabilidad" en el diario Ya 13 de noviembre de 1980.

"Obligatoriedad general o limitada de los convenios colectivos de trabajo" en el volumen colectivo El Estatuto de los Trabajadores, Puntos críticos. Edersa. Madrid 1980.

"Valoración política: balance y perspectiva" en el volumen citado anteriormente.

"Contenido del Estatuto de los Trabajadores según la Constitución" en el volumen citado.

"El horario flexible: posición legal y experiencias" en el volumen citado.

"La recaudación de las cuotas sindicales por la empresa en el Derecho francés" en Estudios de Derecho del Trabajo en homenaje al profesor Bayón. Ed. Tecnos. Madrid. 1980.

"La obligatoriedad general de los convenios colectivos de trabajo en el nuevo derecho español" en RPS -- 126.1980.

"El baile de la O" publicado en el diario Ya de 5 de diciembre de 1980.

"La libertad sindical en la doctrina del Tribunal Constitucional", ponencia expuesta en las Jornadas Técnicas sobre Enjuiciamiento Laboral celebradas en Madrid, octubre de 1983, ejemplar fotocopiado.

#### A. BRIONES FABREGA

"Debate parlamentario sobre el Estatuto de los Trabajadores. Representación colectiva, derecho de reunión y convenios colectivos" Tomo III bajo la dirección de J. A. Sagardoy Bengoechea. IELSS. Madrid. 1982.

A. BRUN ET GALLAND

"Droit du Travail", tomo II, Ed. Sirey. Paris. 1978.

J. CABRERA BAZAN

"La titularidad y el ejercicio del interés colectivo en las relaciones colectivas de trabajo" Instituto -- García Oviedo. Sevilla. 1967.

G. CAIRE

"Les syndicats ouvriers" P.U.F. Paris. 1971.

G. H. CAMERLYNCK y G. LYON CAEN

"Derecho del Trabajo" Biblioteca jurídica Aguilar. Madrid. 1972.

L. CAMPS RUIZ, J. M. RAMIREZ MARTINEZ y T. SALA FRAN-  
CO

"Fundamentos de Derecho Sindical", Ed. De la Torre. -- Madrid. 1977.

L. M. CAMPS RUIZ

"Los principios de norma más favorable y de condición más beneficiosa en las fuentes del Derecho español -- del Trabajo" Ministerio de Trabajo. Madrid. 1976.

"Los conflictos colectivos entre normas laborales" en el volumen Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de Estudio de los Profesores Españoles de Dere-  
cho de Trabajo. IES. Madrid. 1981.



J. L. CANTALAPIEDRA

"La representatividad en la negociación colectiva" en CDT nº 4. 1978.

A. CAREW

"Democracia y gobierno de los sindicatos europeos" -- Ediciones Felmar. Madrid. 1976.

CARNELUTTI

"Teoría general del Derecho", Madrid. 1955.

M. E. CASAS BAAMONDE

"Reflexiones sobre la reforma sindical (julio 1976 a julio 1977)" en CDT nº 3. 1977.

"Política legislativa y crisis económica en el Estatuto de los Trabajadores; sobre las nuevas formulaciones de los principios de aplicación de las normas laborales" en Fuentes de la relación laboral y criterios de aplicación en el Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de estudio de los profesores españoles de Derecho del Trabajo. IES. Madrid. 1981.

"Representación unitaria de los trabajadores en la empresa y negociación colectiva" en REDT nº 13. 1983.

"Ordenación del tiempo de trabajo y crisis económica: el caso francés" en RVAP nº 7, septiembre-diciembre - 1983.

F. de CASTRO Y BRAVO

"Temas de Derecho Civil". Madrid. 1976.

M. CATALA RUIZ

"Libertad sindical. El tema de la unidad". Madrid. -- 1964.

L. M. CAZORLA PRIETO

En el volumen colectivo dirigido por F. Garrido Falla "Comentarios a la Constitución", Ed. Civitas. Madrid. 1980.

G. CENSI y otros

"Delegati e consigli di fabbrica in Italia", Ed. Franco Angeli. Milan. 1973.

A. CESSARI

"Pluralismo, neocorporativismo, neocontrattualismo" - en Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, abril-junio de 1983. Año II, nº 2. Guiffré editore. Milano.

H. CLEGG

"Trade Unionism under Collective Bargaining" Basil -- Blackwell. Oxford. Social Science Research Council. - 1976.

K. COATES y T. TOPHAM

"El nuevo sindicalismo (el control obrero)" Ed. Zero. Madrid. 1973.

M. COHEN

"Droit syndical" en Revue Pratique de Droit Social, enero de 1970.

"Le droit des comités d'entreprise" 2ª edición. 1981.  
LGDJ. Paris.

"Les nouvelles fonctions économiques des comités -  
d'entreprise". Droit Social nº 3, marzo de 1983.

M. COLINA ROBLEDO

"Política social, relaciones industriales y relaciones  
laborales en Francia". "Informe Auroux" en Documen-  
tación Laboral. ACARL nº 3. 1982.

"Política social, relaciones industriales y relaciones  
laborales en Francia". En Documentación Laboral.  
ACARL nº 6 y 7. 1982 y 1983.

CC.00.

"El sindicalismo en Europa" Unión sindical de Madrid.  
1978.

"Criterios de CC.00. sobre algunos aspectos de la ne-  
gociación colectiva y las nuevas condiciones democrá-  
ticas" Cuadernos de formación sindical nº 6. 1978.

"Acción sindical en la empresa" folleto nº 2. Formación  
sindical. 1980. "Secciones sindicales y acción -  
sindical en la empresa" Unión Sindical de Madrid-Ren-  
gión. 1980.

"II Congreso de la Confederación Sindical de CC.00. -  
Ponencia sobre la acción sindical ante la crisis y el  
paro". Cuaderno de Gaceta Sindical nº 3.1. 1981.

CORTES GENERALES

"Estatuto de los Trabajadores. Trabajos Parlamanta --  
rios. Servicio de Estudios y Publicaciones. 1980. Dos  
tomos.

G. COUFFIGNAL

"Les syndicats italiens et la politique" Presse Universitaire de Grenoble. 1978.

J. CRESPAN

"Sindicalismo de cuadros y técnicos" en el volumen colectivo Acción sindical y sindicalismo. Ed. Ayuso. Madrid. 1976.

M. de CRISTOFARO

"Le comissioni interne" en el volumen colectivo "Il diritto sindacale" a cargo de G. F. Mancini y U. Romagnoli. Il Molino. Bolonia. 1973.

M. CROZIER

"Sociología del sindicalismo" en Tratado de sociología del trabajo dirigido por G. Friedmann y P. Naville. Fondo de Cultura Económica. México. 1971.

J. CUEVAS LOPEZ

"Estructura y función de la representación colectiva en la empresa" Ed. Aranzadi. Pamplona. 1982.

D. E. CULLEN

"Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en Estados Unidos" en OIT "La negociación colectiva - en los países industrializados con economía de mercado". 1974. Ginebra.

DAUBLER

"La huelga en la Constitución española" CDT nº 4. - - SELSA. 1978.

A. DELALE y G. RAGACHE

"La France de 68" Ed. Seuil. Paris. 1978.

I. DELAMOTTE

"Perspectives de la cooperation employers travailleurs dans l'enterprise" OCDE. 1972.

"Tendencias recientes de la negociación colectiva en Francia" en OIT La negociación colectiva en los paí - ses industrializados con economía de mercado. Ginebra. 1974.

DESDENTADO BONETE y GARCIA PERROTE

"En torno a los problemas del convenio de eficacia li mitada en Derecho español", REDT nº 4. 1980.

A. DESDENTADO BONETE

"Negociación y eficacia del convenio en el derecho -- francés" en L. E. de la Villa "Materiales para el estudio del sindicato" IES. Madrid. 1979.

"Ni homologación ni eficacia general del convenio" en "El País", 23-2-80.

"Autonomía colectiva y eficacia del convenio en el Es tatuto de los Trabajadores". Comunicación presentada a las Jornadas de estudio sobre el Estatuto de los -- Trabajadores. Delegación Provincial de Trabajo de Madrid. 1980, ejemplar fotocopiado.

M. DESPAX

"Conventions Collectives" en Traité de Droit du Travail dirigido por G. H. Camerlink. Paris. 1966.

"Les accords de participation" en Droit Social. Junio 1969.

"Conventions collectives" en el estudio colectivo - - Traité de Droit du Travail dirigido por G. H. Camerlinck. Dalloz. 1966 i mise à jour 1974.

G. DIEGUEZ CUERVO

"La negociación colectiva en las resoluciones del Comité de libertad sindical de la OIT" en RPS nº 112. - 1976.

L. DIEZ-PICAZO y A. GULLON

"Sistema de Derecho Civil", vol. I. Ed. Tecnos. Madrid. 1976.

"La representación en el Derecho Privado", Ed. Civitas. 1979.

J. L. DOMINGUEZ GARRIDO y C. MOLERO MANGLANO

"La participación de los trabajadores en la empresa - en los países del Benelux" IES. Madrid. 1979.

G. DUCHER

"L'interessament des salariés aux benefices des entreprises trois ans après l'entrée en vigeuer de l'Ordonnance de 17 aout 1967" en Droit Social. Marzo 1972.

N. F. DUFTY

"Cambios en las relaciones entre empresarios y trabajadores en el ámbito de la empresa" IELSS. Madrid. -- 1975.

J. J. DUPEYROUX

"Le regime juridique des organisations professionnelles dans les pays membres de la CECA". Luxemburgo. CECA. 1966.

F. DURAN LOPEZ

"La acción sindical en la empresa: su protección le - gal", Real Colegio de España. Bolonia. 1976.

"Organización y acción sindical en la empresa" en el volumen colectivo Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Colegio de Abogados de Murcia. 1978.

"El derecho de huelga en el nuevo orden constitucio - nal" en Argumentos, julio 1978.

"Contenido de la negociación colectiva a la luz del - nuevo sistema (constitucional) de relaciones labora - les" en CDT nº 4. 1978.

"El papel del sindicato en el nuevo sistema constitu - cional" en RPS nº 121. 1979.

"El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)" en Argu - mentos, marzo 1980.

"Sindicatos y crisis económica" en REDT nº 8. 1981.

"El régimen legal de la huelga tras la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de abril de 1981" en - - RPS nº 134. 1982.

"El Derecho del Trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional" en el volumen El Derecho del -- Trabajo y la Seguridad Social en la década de los 80. III Coloquio sobre Relaciones Laborales (Jaca, 23-25 de septiembre, 1982). Universidad de Zaragoza. Facultad de Derecho. 1983.

J. ERSTLING

"El derecho de sindicación" OIT. Ginebra. 1978.

R. ESCUDERO RODRIGUEZ

"Sobre la eficacia general o limitada de los conve -- nios colectivos" en REDT nº 1. 1980.

"Modelo normativo del derecho de huelga" en el volu -- men colectivo Jurisprudencia constitucional y Relacio -- nes Laborales. CEC. Madrid. 1983.

C. ESPOSITO

"Lo Stato e i sindacati nella Costituzione italiana" en Il Diritto Sindacale, volumen colectivo bajo la di -- rección de G. F. Mancini y U. Romagnoli. Il Mulino. -- Bolonia. 1973.

A. ESTEBAN ROMERO

"Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre -- negociación colectiva" en el volumen colectivo de -- idéntico título. IES. Madrid. 1980.

G. ESTEBAN VELASCO

"Participación de los trabajadores en la empresa y re -- forma de las sociedades anónimas" IES. Madrid. 1980.



FALZEA

Voz "Capacitá" en Enciclopedia del Diritto, Ed. Guiffré. Padova. Vol. VI. 1960.

R. FERNANDEZ DE FRUTOS

"La negociación colectiva y las estadísticas salariales 1979" IES. 1980.

V. FERNANDEZ GONZALEZ

"La vinculación de trabajadores y de empresarios a -- convenios colectivos en los que no estuvieron repre -- sentados". Comunicación presentada al I Congreso Na -- cional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad So -- cial. Málaga. 1980. I.B.

M. F. FERNANDEZ LOPEZ

"El Sindicato. Naturaleza jurídica y estructura" Ed. Civitas. Madrid. 1982.

G. FERRARO

"Ordinamento, ruolo del sindacato, dinamica contra -- ttuale di tutela", Padova. A. Milani. 1981.

B. DA GAMA LOBO XAVIER

"El actual régimen sindical portugués" en CDT nº 1-2. 1975.

G. GARCIA BECEDAS

"A propósito de la unidad sindical: Comisiones Obre --

ras (de la Asamblea de Barcelona a la escisión unitaria)" en CDT nº 3. 1977.

"Movimiento obrero y asociación sindical" en el volumen colectivo La transición política y los trabajadores, Ediciones De la Torre. Madrid. 1978.

"Apuntes para un análisis de la libertad sindical en la Constitución española" en RPS nº 124. 1979.

"Democracia y relaciones laborales" Akal Universitaria. Madrid. 1982.

"Sindicatos y patronales en el bienio 1978-1979 (Materiales para la historia inmediata del sindicalismo español)" en RPS nº 139. 1983.

J. GARCIA BLASCO

"El deber de la negociación en el Derecho comparado y en el Derecho español" comunicación presentada al I Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga. 1980. I.D.

E. GARCIA DE ENTERRIA y T. R. FERNANDEZ

"Curso de Derecho Administrativo", Ed. Civitas. Madrid. 1983.

M. GARCIA FERNANDEZ

"El convenio de empresa y sus partes en el Derecho del Trabajo francés" en RPS nº 99. 1973.

"Obrero, empresa y convenio colectivo" Ed. Dirosa. Barcelona. 1974.

"Unidad de negociación del convenio colectivo, capacidad convencional y representación en el Derecho Posi-

tivo Español". Ministerio de Trabajo. Madrid. 1977.

"La concurrencia de normas laborales y el Real Decreto-Ley de 4-3-1977" en Revista de Derecho privado nº 9. 1977.

F. J. GARCIA GONZALEZ y M. M. ZORRILLA RUIZ

"Aspectos del tratamiento judicial de las controversias colectivas de trabajo", ponencia presentada al I Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga. 1980. I.G.

R. H. GARCIA GONZALEZ

"Pactos colectivos extrasindicales" en RPS nº 110. -- 1976.

F. GARRIDO FALLA

"Comentarios a la Constitución" Ed. Civitas. Madrid. 1980.

E. GHERA

"Linee di tendenza della contattazione sindacale 1967-1971" publicado en el volumen Sindacato, classe, società dirigido por E. Bartocci. Edizioni Cedam. Padova. 1975.

G. GHEZZI y U. ROMAGNOLI

"Il diritto sindacale", Zanichelli, Bolonia. 1982

G. GUIGNI

"Tendencias recientes de la negociación colectiva en Italia" en RIT. 1971-2.

"Il sindacato fra contratti e riforme. 1969-1973" De - Donato Bari. 1973.

"Le vicende della contrattazione collettiva in Italia" en E. Bartocci, Sindacato, classe, società. Edizioni Cedam. Padova. 1975.

"Negociación colectiva en el ordenamiento constitucional" en Cuadernos de Derecho del Trabajo nº 4. SELSA. 1978.

"Derecho Sindical", Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid. 1983.

J. de GIVRY

"Impresiones de una misión de algunas empresas de - - Francia" RIT. 1957 nº 5.

"Los acuerdos de empresa tipo Renault en Francia" RIT 1960 nº 3.

A. GLADSTONE y M. OZAKI

"Reconocimiento de sindicatos y negociación colectiva - va" en RIT. Volumen 92 nº 2-3. 1975.

J. L. GOMEZ CALCERRADA

"La negociación colectiva en España durante 1978" IES. Madrid. 1979.

GOMEZ ORBANEJA y HERCE QUEMADA

"Derecho Procesal Civil", Vol. I, Madrid. 1979.

A. J. GONZALEZ GAVIRA y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA

"El término "representantes de los trabajadores" en la incoación del procedimiento de conflicto colectivo" en REDT nº 14. 1983.

F. G. GONZALEZ DE LENA

"Los convenios colectivos para un grupo profesional. Requisitos legales a partir de la tramitación administrativa y jurisdiccional de un convenio colectivo de cuadros" en Boletín Informativo de la Inspección de Trabajo nº 1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 2º trimestre de 1982.

S. GONZALEZ ORTEGA

"La negociación colectiva en el sistema español de relaciones laborales" en el volumen colectivo Ideologías jurídicas y relaciones de trabajo. Universidad de Sevilla. 1977.

E. GONZALEZ DE POSADA

"Los convenios colectivos de eficacia general y su aplicación a las PYME" en el volumen colectivo La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas. IMPI. Ministerio de Industria y Energía. Madrid. 1982.

A. GORZ

"Estrategia obrera y neocapitalismo" Ed. Era. México. 1969.

M. GRANDI

"I soggetti del contratto collettivo di impresa" en Rivista di Diritto del Lavoro. 1964.

"Rappresentanza e rappresentatività sindacale" en L. Riva Sanseverino y G. Mazzoni, Nuovo Trattato di Diritto di Lavoro, Cedam. Padova. 1971.

J. GUASP

"Derecho procesal civil", IEP. 1968. Tomo I.

J. L. GUINEA

"Los sindicatos en la Europa de hoy" Ibérico Europea de Ediciones. Madrid. 1977.

G. HOGBERG

"Tendencias recientes de la negociación colectiva en Suecia" en OIT La negociación colectiva en los países industrializados con economía de mercado. Ginebra. 1974.

A. HUECK y H. C. NIPPERDEY

"Compendio de Derecho del Trabajo" Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1963. (Traducción de M. Rodríguez-Piñero y L. E. de la Villa).

J. C. JAVILIER

"Derecho del Trabajo" IELSS. Madrid. 1982.

O. KAHN-FREUND

"Labour and the Law" Stevens Londres. 1972.

A. F. KLEIN

"La representation du personnel et la representation syndicale dans l'entreprise". Dalloz. 1974. Paris.

H. LESIRE-OGREL

"Le syndicat dans l'entreprise" Ed. Seuil. Paris. - 1967.

J. LOPEZ GANDIA

"Los acuerdos colectivos en la relación de empleo público (Modelos de Derecho Comparado)". IES. Madrid. 1981.

J. LOPEZ LOPEZ

"Consideraciones en torno a las últimas impugnaciones de convenios" RFDUC nº 58. 1980.

M. LUDEVID ANGLADA

"El sindicato dentro de la empresa. La experiencia - europea. El caso español". Ed. Blume. Barcelona. - - 1979.

J. M. LUTTRINGER

"La place du Syndicat dans l'entreprise allemande -- (R.F.A.)" Economica. Paris. 1979.

C. LYON CAEN

"Les journées de mai et les accords de Grenelle" en Droit Social. Julio-agosto 1968.

"Critique de la negotiation collective", Droit Social 1979. nº 9-10.

"Unité de negotiation et capacité de negotier" en -- Droit Social nº 11. Noviembre 1982.

"Constitucionalización del Derecho del Trabajo" en - CDT nº 4. 1978.

DI MAJO

Voz "Legitimazione" en Enciclopedia del Diritto vol. XXIV. Ed. Guiffré. Padova. 1960.

S. MALLET

"La nouvelle classe ouvriere" Ed. Seuil. Paris. 1969.

G. F. MANCINI y U. ROMAGNOLI

"Il Diritto Sindacale". Il Mulino. Bolonia. 1973.

G. F. MANCINI

"Libertà sindacale e contatto colectivo erga omnes" en Rivista Trimestrale di Diritto e Procedura Civile. 1963. nº 2.

"Le commissioni interne nel sistema di relazioni industriali" 1965 en la obra a cargo del citado autor y de U. Romagnoli "Il diritto sindacale". Il Mulino. Bolonia. 1973.



"Sul metodo alcuni guiristi della sinistra extraparlamentare", *Politica di Diritto*, 1971 nº 1.

"Statuto dei diritti dei lavoratori" Libro Quinto -- del lavoro en *Commentario del Codice Civile* dirigido por A. di Scialoja y G. Branca. Ed. Zanichelli (Bologna) y del *Foro Italiano* (Roma). 1972.

"Lo statuto dei lavoratori dopo le lotte operaie del 1969" en E. Bartocci *Sindacato, classe, società*. Edizioni Cedam. Padova. 1975.

"Il problema dell'articolo 39 (libertà sindacale e - contratto collettivo erga omnes)" en *Costituzione e movimento operario*. Ed. Il Mulino. Bologna. 1976.

Prólogo a la obra de F. Durán López *La acción sindical en la empresa: su protección legal*. Publicaciones del Real Colegio de Bologna. 1976.

H. MARAVALL

"Análisis del Título III: negociación colectiva" - - ejemplar fotocopiado. 1980.

E. MARTIN y J. SALVADOR

"Los enlaces sindicales. La acción sindical en la empresa" Colección Primero de mayo. Ed. Laia. Barcelona 1976.

A. MARTIN VALVERDE

"Los Acuerdos de Grenelle y el Derecho del Trabajo" en *Revista de Trabajo* nº 26 . 1969.

"Reforma y acción sindical en la empresa" en Acción sindical y sindicalismo. Ed. Ayuso. Madrid. 1976.

"Concurrencia y articulación de normas laborales" en RPS nº 119. 1978.

"El derecho de huelga en la Constitución de 1978" en RPS nº 121. 1979.

"Grupos de trabajadores y representación unitaria -- del personal en la empresa" en REDT nº 11. 1982.

"El ordenamiento laboral en la jurisprudencia del -- Tribunal Constitucional" en RPS nº 137. 1983.

R. MARTINEZ EMPERADOR

"La intervención de la Administración laboral en los convenios colectivos en el Estatuto de los Trabajadores", IES. Madrid. 1981.

J. MATIA PRIM y F. PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ

"Concurrencia de convenios colectivos" en Quince lec ciones sobre convenios colectivos. Universidad de Ma drid. Facultad de Derecho. 1976.

J. MATIA PRIM, T. SALA FRANCO, F. VALDES DAL-RE y J. VIDA SORIA

"Huelga, cierre patronal y conflictos colectivos", - Ed. Civitas. Madrid. 1982.

MARX y F. ENGELS

"El sindicalismo" Ed. Laia, Barcelona. 1976. Tomo I.

G. MAZZONI

"Manuale di Diritto del Lavoro" 5ª edición. Giuffré editore. 1977.

L. S. MERRIFIERD

"La participación del trabajador en las decisiones - de las empresas" en REDT nº 12. 1982.

C. de MIGUEL ALONSO

Voz "Legitimación" en Nueva enciclopedia jurídica. - Tomo XV. Ed. F. Seix. 1951.

C. MOLERO MANGLANO

"Tendencias unificadoras en la regulación colectiva de las condiciones de trabajo" en Quince lecciones - de convenios colectivos, Departamento de Derecho del Trabajo. Universidad de Madrid, Facultad de Derecho. 1976.

"Derecho Laboral" Ed. Reus. 1980.

J. L. MONGE

"Comentarios doctrinales y prácticos al Estatuto de los Trabajadores", Ed. Aranzadi. Pamplona. 1980.

J. MONTALVO CORREA

"Las normas de obligado cumplimiento. Un estudio sobre el intervencionismo del Estado en la negociación colectiva en España" ENAP. Madrid. 1972.

"Fundamentos de Derecho del Trabajo" Ed. Civitas. Madrid. 1975.

"El derecho de libre sindicación y la "mayor representatividad" sindical" en Estudios de Derecho de Trabajo en homenaje al profesor Bayón. Ed. Tecnos. - Madrid. 1982.

"El concepto del sindicato más representativo en los sistemas sindicales europeos", IES. 1980.

A. MONTOYA MELGAR

"La representación sindical en la empresa" Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla. 1968.

"Derecho del Trabajo" Escuela Social de Murcia. Vol. II. 1974.

"Sindicatos, convenios y conflictos: el debate constitucional" en CDT nº 4. 1978.

"Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo: el derecho de la transición" en el volumen colectivo -- Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Colegio de Abogados de Murcia. 1978.

"Ejercicio y garantías de los derechos fundamentales en materia laboral" en RPS nº 121. 1979.

"Derecho del Trabajo" 4ª edición. Ed. Tecnos. 1981.

"Convenios colectivos al margen del E.T." AEDIPE. -- 1982.

"El derecho a la no discriminación en el Estatuto de los Trabajadores" en Documentación Laboral ACARL nº 7. 1983.

A. MULAS GARCIA

"Los pactos sociales españoles. De la Moncloa al - -  
Acuerdo Interconfederal/83" en Documentación Laboral.  
ACARL nº 7. 1983.

OIT

"Las negociaciones colectivas. Manual de educación -  
obrero". 1960. 6ª edición. Reimpresión de 1976.

"La libertad sindical". Recopilación de decisiones -  
del Comité de Libertad Sindical. O.I.T. Ginebra. - -  
1976.

"La libertad sindical. Recopilación de decisiones --  
del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Admi-  
nistración de la OIT". 2ª edición. Ginebra. 1976.

"Libertad sindical y procedimientos para determinar  
las condiciones de empleo en el servicio público" en  
DA julio-septiembre. 1979.

"Fomento de la negociación colectiva" Informe V (1)  
Conferencia Internacional de Trabajo 66ª reunión. --  
1980.

B. OLIET GIL

"La estructura sindical española y la contratación -  
colectiva" en Quince lecciones sobre convenios colec-  
tivos. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. -  
1976.

A. OJEDA AVILES

"La concurrencia de convenios colectivos" en RPS nº  
89. 1971.

"La cogestión de las grandes empresas en Europa. La experiencia alemana y la ley de cogestión de 1976". Publicaciones de la Universidad de Sevilla. 1978.

"La libertad sindical" en RPS nº 121. 1979.

"Derecho Sindical", ed. Tecnos. Madrid. 1980.

"La legislación promocional en España" en RPS nº 125. 1980.

"El control sindical de las empresas en Italia. Un - análisis contrastado con la participación germánica". IES. Madrid. 1981.

A. OJEDA AVILES y J. MAEZTU GREGORIO DE TEJADA

"Elecciones a representantes de personal y promoción de los sindicatos más representativos en la Ley ---- 8/1980" en RPS nº 137. 1983.

P. D. OLLIER

"Le Droit du Travail". Armand Colin. Paris. 1972.

L. ORTEGA

"Los derechos sindicales de los funcionarios públi - cos". Ed. Tecnos. 1983.

M. C. PALOMEQUE LOPEZ

"Legitimación activa para la incoación de expedien - tes de crisis" en RPS nº 93. 1972.

"Acotaciones sobre el movimiento obrero y sindical". Revista de Estudios Sindicales nº 31. 1974-2.

"Clases de convenios (unidades de contratación); convenios de rama y de empresa; convenios nacionales. - Ambitos territorial y funcional de los convenios" en Quince lecciones sobre convenios colectivos. Departamento de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho. - Universidad de Madrid. 1976.

"Un protagonista relegado por el momento: La acción sindical de empresa" en Argumentos, marzo 1978.

"Las relaciones de trabajo en la Constitución: Diez meses de debate parlamentario" en Argumentos, julio 1978.

"Un Estatuto de los Trabajadores" en Argumentos, noviembre 1979.

"El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)", Argu - mentos, marzo 1980.

"El sindicato como sujeto político" en Estudios de - Derecho del Trabajo en homenaje al profesor Bayón. - Tecnos. Madrid. 1980.

"La negociación colectiva en España 1978-1979. De la Constitución al Estatuto de los Trabajadores" en RPS nº 135. 1982.

"El derecho constitucional de igualdad en las rela - ciones de trabajo" en Documentación Laboral. ACARL - nº 8. 1983.

P.C.E.

Documentos políticos aprobados por el XI Congreso -- del P.C.E. Tesis-2 en Mundo Obrero nº 266, febrero - 1984.

R. PASCRE

"La negotiation collective après la loi du 13 de novembre 1982" en Droit Ouvrier, febrero 1983.

M. PEÑA

"Un ciclo en la negociación colectiva española: De la Moncloa al A.N.E." Boletín informativo de la Inspección de Trabajo nº 1. MTSS, 2º trimestre de 1982.

F. PEREZ AMOROS

"Consideraciones en torno a la regulación del convenio colectivo en la legislación francesa" en RPS nº 128. 1980.

V. PEREZ DIAZ

"Elecciones sindicales, afiliación y vida sindical - local de los obreros españoles" en el volumen Clase obrera, partidos y sindicatos. INI. Madrid. 1979.

F. PEREZ-ESPINOSA SANCHEZ

"Los protagonistas de la negociación colectiva" en el volumen colectivo La negociación colectiva en las pequeñas y medianas empresas. IMPI, Ministerio de Industria y Energía. Madrid. 1982.

"El arbitraje en materia laboral" en el volumen Jurisprudencia constitucional y Relaciones Laborales. CEC. Madrid. 1983.

"La relación entre Ley y convenio colectivo: a propósito de la vigencia de la ley de jornada máxima de 29 de junio de 1983", pendiente de publicación en REDT.



F. M. PEREZ MIYARES

"El Estatuto de los trabajadores". Intervenciones an  
te la Asamblea General del Círculo de Empresarios. -  
1980.

M. PEREZ PEREZ

"La nulidad parcial del convenio colectivo" en REDT  
nº 9. 1982.

C. PLAZA

En el diario "Informaciones" de 11 y 12 de abril de  
1978.

F. J. PRADOS DE REYES

"El derecho de reunión de los trabajadores en la em-  
presa" en REDT nº 9. 1982

L. PRIETO CASTRO

"Derecho procesal civil". Ed. Revista de Derecho Priu  
vado. 1969. Vol. I.

P.S.O.E.

Actas del 29 Congreso del P.S.O.E. Resoluciones so -  
bre Política socio-económica, sindicalismo-cooperatiu  
vismo. 1981. Cuaderno nº 4.

J. M. RAMIREZ MARTINEZ

"Huelga y cierre patronal en la Constitución españo-  
la" en Estudios del Derecho del Trabajo en memoria -  
del profesor Bayón. Ed. Tecnos. Madrid. 1980.

"El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo". Ed. Revista del Derecho Privado. Madrid. 1981.

F. RAMOS MENDEZ

"Derecho procesal civil", Librería Bosch. Barcelona 1980.

E. RAYON SUAREZ

"Nuevas experiencias de negociación colectiva en España" en CDT nº 4. 1978.

"Alcance del principio de libertad sindical: valoración del trato desigual dado por la Administración a distintos sindicatos" en REDT nº 2. 1980.

"Legitimación procesal del comité de empresa" en el volumen colectivo El Estatuto de los Trabajadores. - Puntos críticos cit. EDESA. Madrid. 1980.

"Una norma exorbitante: la regulación administrativa de las condiciones de trabajo por ramas de actividad" en el volumen citado anteriormente.

"Los convenios colectivos para grupos de trabajadores" Instituto de Estudios Sociales. Madrid 1981.

"El control de la legalidad de los convenios colectivos por parte de la Administración" en un comentario a la sentencia del T.C.T. de 8 de febrero de 1982 en REDT nº 9. 1982.

"Sindicatos de cuadros y negociación colectiva. El estado de la cuestión en la doctrina de los Tribunales" Documentación Laboral. ACARL nº 9. 1983.

"Las vías de impugnación de los convenios colectivos" en REDT nº 15. 1983.

H. REICHEL

"Tendencias recientes en materia de convenios colectivos en la República Federal Alemana" en OIT "La negociación colectiva en países industrializados con economía de mercado". Ginebra. 1974.

P. RESCIGNO

"Il controllo democratico dei sindacati" en Rivista delle società. 1961. Recogido en la obra de G. F. -- Mancini y U. Romagnoli. Il diritto sindacale. Il Mulino. Bolonia. 1973.

S. del REY GUANTER

"Las asociaciones empresariales en el sistema de relaciones laborales: una aproximación inicial" en RPS nº 137. 1983.

J. D. REYNAUD

"Les syndicats en France" Ed. Seuil. Paris. 1975. -- Dos Tomos.

"Les syndicats. les patrons et l'Etat. Tendances de la negotiation collective en France" Editions Economie et humanisme. Les editions ouvrieres. Paris. - - 1978.

"Problemas y perspectivas de la negociación colectiva en los países miembros de la Comunidad" IES. Madrid. 1981.

M. RIVA

"Luciano Lama: sobre el sindicato" Colección "Primero de mayo" Ed. Laia. Barcelona. 1976.

J. RIVERO LAMAS

"Estructura de la empresa y participación obrera. Estudio sobre el jurado de empresa" Ed. Ariel. Barcelona. 1969.

"Los sindicatos y la acción colectiva en la Constitución" en el volumen colectivo Estudios sobre la Constitución española. Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza. Pórtico. 1977.

"La contratación colectiva en el Acuerdo Marco Interconfederal de 5 de enero de 1980" en el volumen colectivo Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva. IES. Madrid. 1980.

"Democracia pluralista y autonomía sindical (Actividad política de los sindicatos y Constitución)" en - Estudios de Derecho del Trabajo en homenaje al profesor Bayón. Ed. Tecnos. Madrid. 1980.

"Pluralismo sindical y negociación colectiva" en el trabajo colectivo Hacia un modelo democrático de las relaciones laborales. Instituto de relaciones laborales, Universidad de Zaragoza. 1980.

J. RIVERO y J. SAVATIER

"Droit du Travail". P.U.F. Paris. 1975.

F. ROA RICO y J. A. SOMALO GIMENEZ

"La función de los jueces en el Estatuto de los Trabajadores. Procedimiento y contenido" en el volumen El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo. IES. Madrid. 1980.

B. C. ROBERTS y S. ROTHWEL

"Tendencias recientes de las negociaciones colectivas en el Reino Unido" en OIT La negociación colectiva en países industrializados en países con economía de mercado. Ginebra. 1979.

RODRIGUEZ-PIÑERO y GONZALEZ ORTEGA

"Acuerdos interprofesionales, centralización de la negociación colectiva y Ley del Estatuto de los Trabajadores" en RPS nº 137. 1983.

M. RODRIGUEZ-PIÑERO

"Eficacia general del convenio colectivo", Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla. 1960.

"La relación colectiva de trabajo a través de sus manifestaciones" Publicaciones de la Universidad de Murcia. 1961.

"Capacidad convencional y representación profesional (En torno a las partes del convenio colectivo)" RPS nº 64. 1964.

"La unidad de negociación del convenio colectivo de trabajo" en RPS nº 84. 1969.

"La negociación colectiva" en el volumen colectivo - Acción sindical y sindicalismo. Ed. Ayuso. Madrid. - 1976.

"La libertad sindical en la Constitución" en CDT nº 4. 1978.

"El sindicato, lo sindical y las nuevas estructuras sindicales" en Sindicatos y relaciones colectivas de trabajo. Ilustre Colegio de Abogados de Murcia. 1978.

"El principio de igualdad y las relaciones laborales" en RPS nº 121. 1979.

Prólogo a la obra de J. Cuevas "Estructura y función de la representación colectiva en la empresa". Ed. - Aranzadi. Pamplona. 1982.

"Derecho del Trabajo y concertación social como instrumento de la política de empleo" en Jornadas Técnicas sobre concertación social y empleo. IELSS. Ma -- drid. 1982.

"No discriminación en las relaciones laborales" en - el Estatuto de los Trabajadores. Tomo IV. Comenta -- rios a las leyes laborales dirigido por E. Borrajo - Dacruz. Edersa. Madrid. 1983.

#### B. RODRIGUEZ-SANTOS

"Estatuto de los Trabajadores. Comentarios. Legisla- ción precedente. Derecho europeo comparado" 2ª edi - ción. Ed. Nova dix. Valladolid. 1980.

#### F. RODRIGUEZ SAÑUDO

"Organización y acción sindical en la Constitución", ponencia presentada al II Coloquio sobre relaciones laborales. Jaca. 1978.

"Libertad sindical y capacidad convencional", texto fotocopiado. 1978.

"La participación de los trabajadores en la empresa" en RPS nº 121. 1979.

"Notas sobre la regulación actual de la capacidad -- convencional" en REDT nº 4. 1980.

"La negociación colectiva en la Constitución de 1978" en el volumen Derecho de Trabajo y Seguridad Social

en la Constitución española. CEC. Madrid. 1980.

"La negociación colectiva en España durante la crisis económica (enero-octubre 1982)" en Documentación Laboral nº 6 ACARL. 1982.

"Jurisprudencia sobre relaciones colectivas de trabajo" en RPS nº 137. 1983.

E. ROJO TORRECILLA

"Consideraciones en torno al modelo británico de negociación colectiva", comunicación presentada al I - Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga. 1980. I. F.

"La negociación colectiva antes y después de la Constitución (en particular, sobre los pactos de eficacia limitada de ámbito superior a la empresa)" Separata de la Revista Técnico Laboral. Vol. IV. nº 13, Barcelona. 1982..

U. ROMAGNOLI y T. TREU

"Il sindacato italiano tra sistema di fabbrica e sistema politico" E. Bartocci en Sindacato, classe, società. Edizioni Cedam. Padova. 1975.

"I sindacati in Italia: storia di una strategia" Il Mulino. Bolonia. 1977.

U. ROMAGNOLI

"Sviluppi recenti della contrattazione aziendale: i delegati" en Rivista Trimestrale de diritto e procedura civile. 1970. Recogido también en la obra "Il diritto sindacale" dirigida por G. F. Mancini y U. - Romagnoli. Il Mulino. Bolonia. 1973.

"Il contratto collettivo difficile" en E. Bartocci -- Sindacato, classe, società. Edizioni Cedam. Padova. 1975.

"El sindicato y la crisis económica" en el volumen - colectivo "El Estatuto de los Trabajadores. Comentario a la Ley 8/1980, de 10 de marzo" Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1981.

M. V. RUSSOMANO

"Principios generales de Derecho Sindical" IEP. Ma - drid. 1977.

J. SAAVEDRA

"Los Comités y las Secciones sindicales de Empresas" en Argumentos, marzo 1978.

"El Estatuto de los Trabajadores" en Intervenciones ante la Asamblea General del Círculo de Empresarios. 1980.

J. A. SAGARDOY y F. DURAN

"El proyecto de Ley orgánica de libertad sindical" - Informes IEE. Madrid. 1984.

J. A. SAGARDOY BENGOCHEA y D. LEON BLANCO

"El poder sindical en España", Planeta. IEE. Madrid 1982.

J. A. SAGARDOY BENGOCHEA

"El despido laboral y los expedientes de crisis", -- Ed. Deusto. Bilbao. 1969.



"La negociación del convenio colectivo" en Contratación colectiva en Europa. Ibérica Europea de Ediciones. Madrid. 1975.

"Los sindicatos en la Constitución", ponencia presentada al II coloquio sobre Relaciones Laborales, Jaca. 1978.

"Las relaciones laborales en la Constitución española". Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. Madrid. 1979.

"Estatuto de los Trabajadores en España" RIT, vol. - 100-1. 1981.

"El Estatuto de los Trabajadores" en Intervenciones ante la Asamblea General del Círculo de Empresarios. Madrid.

"La eficacia de los convenios colectivos y su contenido en el Estatuto de los Trabajadores". IES. Madrid. 1980.

"Política gubernamental y negociación colectiva en un contexto de crisis económica" en Estudios de Derecho del Trabajo en memoria del profesor G. Bayón Chacón. Tecnos. Madrid. 1980.

"Los Reglamentos de Régimen Interior y el Estatuto de los Trabajadores" en Documentación Laboral. ACARL nº 6. 1982.

"El contenido de la reforma laboral socialista en Francia" en La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia. IELSS. Madrid. 1983.

T. SALA FRANCO

"La libertad sindical y los empleados públicos" Instituto García Oviedo. Universidad de Sevilla. 1972.

"La protección de la actividad sindical en la empresa en los ordenamientos español, francés e italiano" Revista de Estudios Sindicales nº 31. 1974.

"Contenido de los convenios colectivos. Parte con --tractual y parte normativa" en Quince lecciones so --bre convenios colectivos. Facultad de Derecho. Universidad de Madrid. 1976.

"La libertad sindical en el proyecto constitucional" en Argumentos, julio 1978.

"El Estatuto de los Trabajadores (encuesta)" Argumentos, abril 1980.

"Los convenios colectivos extraestatutarios". IES. - Madrid. 1981.

"La eficacia jurídica de los convenios colectivos", ejemplar fotocopiado. 1978.

En el volumen colectivo "El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo", Ed. Revista de Derecho Privado. Madrid. 1981.

J. SALVADOR y F. ALMENDROS

"Panorama del sindicalismo europeo" Ed. Fontanella. Barcelona. 1972. Dos tomos.

J. M. SANCHEZ-TERAN HERNANDEZ

"Los convenios colectivos de grupos profesionales" - en comunicación presentada al I Congreso Nacional de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. Málaga. 1980.

F. SANTORO PASSARELLI

"Nociones de Derecho del Trabajo" IEP. Madrid. 1963.

F. SANTORO PASSARELLI y U. PROSPERETTI

Extractos de artículos recogidos en la obra *Il Diritto sindacale* dirigido por G. F. Mancini y U. Romagnoli. Il Mulino. Bolonia. 1973.

N. SARTORIUS

"El resurgir del movimiento obrero" Colección primero de mayo. Ed. Laia. Barcelona. 1975.

"El sindicalismo de nuevo tipo. Ensayos sobre Comisiones Obreras". Colección Primero de Octubre. Ed. Laia. Barcelona. 1977.

J. SAVATIER

"La notion de représentativité des syndicats en Droit Français", *Mélanges Beaulieu*. Paris. 1968.

"Le fonctionnement du comité d'entreprise: quelques difficultés" en *Droit Social*, marzo 1982.

J. SCHREGLE

"Las relaciones laborales en Europa occidental. Algunas cuestiones de actualidad" en *RIT*, enero 1974.

"La négociation collective en Europe occidentale: -- quelques problèmes d'actualité" en *Droit Social*, junio 1978.

F. SELLIER

Prólogo a la obra "*Revolution dans l'entreprise: le mouvement des délégués ouvriers en Italie*" Editions Economie et Humanisme. Les éditions ouvriers. Paris 1972.

M. SEQUEIRA DE FUENTES

"El comité de huelga" en el volumen colectivo Jurisprudencia constitucional y relaciones de trabajo. -- CEC. Madrid. 1983.

J. SERRANO CARVAJAL

"Perspectivas empresariales del Acuerdo Marco Interconfederal" en el volumen Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre negociación colectiva. IES. Madrid 1981.

"Los convenios colectivos y las nuevas realidades socio-económicas" IELSS. Madrid.

"La huelga" en el volumen colectivo Jurisprudencia - Constitucional y Relaciones Laborales. CEC. Madrid. 1983.

J. E. SERRANO MARTINEZ

"El convenio colectivo de franja en el ordenamiento español" en Lecciones de Derecho del Trabajo en homenaje a los profesores Bayón Chacón y del Peso y Calvo. Universidad de Madrid. Facultad de Derecho. 1980.

"Titularidad y ejercicio del derecho de huelga: el papel del sindicato" en el volumen colectivo Jurisprudencia constitucional y relaciones laborales. CEC Madrid. 1983.

F. SOMOZA ALBARDONEDO

"El Estatuto de los Trabajadores. Textos legales y comentarios". Biblioteca de Trabajo. M. T. y S. S. - Madrid. 1982.

G. SPIROPOULOS

"La liberté syndical". L.G.D.J. Paris. 1956.

F. STAME

"Uno spettro si aggira nella sinistra: il garantis -  
mo", en Crítica del Diritto nº 15. 1978.

A. STURMTHAL

"Consejos obreros" Ed. Fontanella. Barcelona. 1971.

A. SUAREZ FERNANDEZ

"La responsabilidad de los sindicatos en Francia" --  
R.T. nº 63 y 64. 1981.

F. SUAREZ GONZALEZ

"El proyecto de ley de Estatuto de los Trabajadores  
(cuatro aspectos sorprendentes)" en Estudios de Derecho  
del Trabajo en homenaje al profesor Bayón. Ma --  
drid. 1980. Ed. Tecnos.

"El Derecho del Trabajo en la Constitución" en Lecturas  
sobre la Constitución española. Vol. II. UNED. -  
Madrid. 1978.

"Las nuevas relaciones laborales y la Ley del estatuto  
de los trabajadores" Círculo de empresarios-Pirá-  
mide. Madrid. 1980.

A. SUPLOT

"Les syndicats et la negotiation collective" en Droit  
Social, enero 1983.

J. L. TORTUERO PLAZA

"La jubilación forzosa del trabajador" en el volumen Jurisprudencia Constitucional y Relaciones Laborales CEC. Madrid. 1983.

A. TOURAINE

"Le communisme utopique. Le mouvement de mai de 1968" Ed. Seuil. Paris. 1968.

T. TREU

"L'organizzazioni sindacale" Guiffré. Milán. 1970.

"Strutture sindacali aziendali: il problema del rico noscimiento" en R.G.L. 1972.

U.G.T.

"Sindicato socialista" Secretaria de formación federal. 1978.

"Resoluciones del XXXIII Congreso Confederal". Circular nº 1. 1983.

"Estatuto de los Trabajadores. Comentarios y texto - legal". U.G.T. Madrid. 1980.

F. VALDES DAL-RE

"La aplicación de los convenios: vigilancia, inter - pretación, conflictos" en Quince lecciones sobre con venios colectivos. Universidad de Madrid. Facultad - de Derecho. 1976.

"Las comisiones paritarias de los convenios colecti - vos" en RPS nº 109. 1976.

"La regulación constitucional de la negociación co -  
lectiva" en Cuadernos de Derecho del Trabajo nº 4 --  
SELSA, 1978.

"Anotaciones a la regulación de la negociación colec  
tiva en el proyecto constitucional" en Argumentos, -  
julio 1978.

"La negociación colectiva en la Constitución" en RPS  
nº 121. 1979.

"Ideologías pluralistas y relaciones de trabajo" en  
RFDUC nº 55. 1979.

"Democracia industrial en Europa: balance de un deba  
te" en Estudios de Derecho del Trabajo en homenaje -  
al profesor Bayón. Ed. Tecnos. Madrid. 1980.

"Representación y acción sindical en la empresa en -  
el acuerdo marco interconfederal" en el volumen Co -  
mentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre ne-  
gociación colectiva. IES. Madrid. 1980.

"El sistema de relaciones laborales entre legisla --  
ción y negociación colectiva" ejemplar mecanografiado.  
1980.

"El modelo español de negociación colectiva de condi-  
ciones de trabajo" en el trabajo colectivo La nego -  
ciación colectiva en las pequeñas y medianas empre -  
sas. IMPI. Ministerio de Industria y Energía. Madrid  
1982.

"Crisis y continuidad en la estructura de la negocia-  
ción colectiva" en RPS nº 137. 1983.

B. VARELA AUTRAN y F. de LORENZO MARTINEZ

"La representación de los trabajadores en la empresa  
y la función de los jueces (exámen especial del art.  
65.1)" en El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas  
de Estudio de los Magistrados de Trabajo. IES. Ma --  
drid. 1980.

VARIOS AUTORES

"Los conflictos sociales en Europa. Actas del Coloquio de Brujas" Ediciones de la Revista de Trabajo. Madrid. 1974.

"Le nuove strutture del sindacato" en Franco Angelico Editore. 1975.

"La Crisis, la Reforma y los trabajadores. Anuario de las Relaciones Laborales en España 1976" Ediciones De la Torre. Madrid. 1977.

"Nueva regulación de las relaciones laborales". Valencia. 1977.

"Relaciones de trabajo. Comentarios al Real Decreto-Ley 17/1977" Colegio Nacional de Doctores y Licenciados en Ciencias Políticas. 1977.

"La O.I.T. Organización y doctrina" Asesoría jurídica de la Organización Sindical. Ediciones y publicaciones populares. Madrid. 1977.

"Les nouvelles attributions du comité d'entreprise. Bilan et perspectives" nº 7-8 agosto 1977. Droit Social. Special 1.

"La transición política y los trabajadores" Ed. de la Torre. Anuario de Relaciones Laborales. Ed. de la Torre. Madrid. 1978.

"La participación de los trabajadores en la empresa. Textos y documentos". IEE. Madrid. 1979.

"La negociación colectiva en España. Estudio comparativo 1979-1980" Fundación Largo Caballero. 1980.

"El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo" Editorial Revista de Derecho Privado. Madrid. 1981.



"Les reformes VIII" Numéro especial de Droit Social sobre el tema "Les syndicats dans l'entreprise après les lois Auroux" enero 1984.

R. VATINET

"La negotiation au sein du comité d'entreprise" en - Droit Social nº 11. Noviembre de 1982.

J. M. VERDIER

"Realité, authenticité et représentativité syndica - les", en Etudes de Droit du Travail en homenaje a A. Brun. Librairie Sociale et Economique. Paris. 1974.

"Syndicats", en Traité de Droit du Travail dirigido por G. H. Camerlinck. 1966. Ed. Dalloz. Paris. 1976.

"Syndicats. Le Droit Syndical dans l'entreprise" Segunda edición; en la obra dirigida por G. H. Camerlinck Traité de Droit de TRavail. Ed. Dalloz. Paris. 1976.

"La Constitución española, los sindicatos y el derecho sindical" en CDT nº 4. 1978.

"La presence syndicale dans l'entreprise et la loi - du 28 octobre 1982 relative au developpement des - - institutions representatives du personnel" en Droit Social. enero 1983.

J. VIDA SORIA

"Acción sindical en la empresa" en el volumen Diálogos sobre la empresa. Universidad de Santiago de Compostela. 1972.

"Génesis de las normas laborales en la Constitución española de 1978" en Estudios de Derecho del Trabajo

en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón. Ed. Tec  
nos. Madrid. 1980.

G. VIDAL CARUANA

"Informe. Situación de las relaciones industriales -  
en España tras la Constitución. Proyectos legales y  
normativa" APD. Madrid. 1979.

L. E. DE LA VILLA GIL y J. A. SAGARDOY BENGOCHEA

"El Derecho del Trabajo en España" dos volúmenes. --  
IES. Madrid. 1981.

L. E. DE LA VILLA y A. DESDENTADO BONETE

"El peligro de injerencia de la autoridad administrativa  
en el control de legalidad del convenio colectivo" en REDT nº 9. 1982.

L. E. de la VILLA GIL, G. GARCIA BECEDAS e I. GARCIA-  
PERROTE ESCARTIN

"Instituciones de Derecho del Trabajo", Ed. C.E.U.R.  
A. Madrid. 1983.

L. E. de la VILLA y C. PALOMEQUE LOPEZ

"Lecciones de Derecho del Trabajo" IELSS. Madrid. - -  
1977.

"Introducción a la Economía del Trabajo" Ed. Debate.  
Colección Universitaria. Madrid. 1977.

L. E. de la VILLA GIL

"Esquemas de Derecho del Trabajo" Facultad de Derecho  
Valencia, ejemplar fotocopiado.

"Representatividad y estrategia sindicales" en CDT - nº 0. 1974.

"Materiales para el estudio del sindicato" IES. Ma - drid. 1979, y Addenda 1980.

"Nuevas organizaciones sindicales en España" en el - volumen colectivo Hacia un modelo democrático de re - laciones laborales. Instituto de Relaciones Laborales - les. Universidad de Zaragoza. 1980.

"Algunas reflexiones para la regulación legal de la huelga" en Estudios de Derecho del Trabajo en homenaje al profesor Bayón. Ed. Tecnos. Madrid. 1980.

"La participación de los trabajadores en la empresa" IEE. Madrid. 1980.

"Algunas experiencias europeas de acuerdos-marco" en Comentarios al Acuerdo Marco Interconfederal sobre - la negociación colectiva. IES. Madrid. 1980.

"El Estatuto de los Trabajadores" Ed. Mutua Castilla. Madrid. 1982.

"Panorama de las relaciones colectivas" Ed. Tecnos. Madrid. 1983.

D. WEISS

"Relations industrielles" Ed. Sirey. Paris. 1973.

"Democracia sindical y derecho colectivo del trabajo el caso italiano" RFAS nº 4. 1974.

"Les relations du travail. Employeurs, personnel, -- syndicats. Etat" 3ª edición. Dunod. 1975.

"Politique, partis et syndicats dans l'entreprise" - Les editions d' organisation. Paris. 1979.

M. M. ZORRILLA y F. J. GARCIA GONZALEZ

"La negociación colectiva y la función de los jueces" en El Estatuto de los Trabajadores. Jornadas de Estudio de los Magistrados de Trabajo. IES. 1980.

M. M. ZORRILLA RUIZ

"Aplicación judicial y experiencias del Derecho del Trabajo en el periodo de transición democrática" - - IES. Madrid. 1980.

C. ZAGO-GARELLI

"Libertad y autonomía sindicales" en CDT nº 0. 1974.

#### INFORMES

Informe Donovan (selección) en RT nº 22. Madrid. 1986.

"Relaciones laborales en Inglaterra. Informe Donovan" Ed. Zero. 1971.

"Libro verde de la comisión de las Comunidades Europeas. Participación de los trabajadores y estructura de las empresas" Ministerio de Trabajo. Madrid. 1976.

"Rapport Adam. La negotiation collective en France" en Droit Social, noviembre 1978.

"La economía y las responsabilidades del gobierno y de los sindicatos en Gran Bretaña" Declaración conjunta hecha por los Sindicatos (TUC) y el Gobierno. IES. Madrid. 1979.

"Tendances et problèmes récents en matière de négociation collective dans les pays industrialisés". Colloque de Vienne (Novembre 1977)" B.I.T. 1978.

"Las centrales sindicales y la negociación colectiva (Encuesta)" IES. Madrid. 1979.

Comentarios a las normas electorales laborales" IES. 1980.

"Elecciones sindicales. Balance comparativo 1978-80" en CIL nº 3. 1982.

"Elecciones sindicales 82" en CIL nº 13-14. 1983.

"Informe Auroux. La reforma socialista de las relaciones laborales en Francia". Servicio de Publicaciones. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1983.

"Les nouveaux droits des travailleurs" Le Monde. - - Dossiers et documents. Número Special junio 1983.